

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

RODRIGO VALVERDE DA SILVA

**ATENDIMENTO ÀS REGRAS, PRINCÍPIOS E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA EM
ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

**FLORIANÓPOLIS
2009**

RODRIGO VALVERDE DA SILVA

**ATENDIMENTO ÀS REGRAS, PRINCÍPIOS E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA EM
ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade do Centro Sócio-Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Contabilidade.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Alberton

**FLORIANÓPOLIS
2009**

RODRIGO VALVERDE DA SILVA

ATENDIMENTO ÀS REGRAS, PRINCÍPIOS E PRÁTICAS DE GOVERNANÇA EM ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Esta dissertação foi julgada e aprovada, como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Contabilidade no Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina.

Prof. Dr. Rogério João Lunkes
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora composta pelos professores:

Prof. Dr. Luiz Alberton
Programa de Pós-Graduação em Contabilidade
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Antonio Cezar Bornia
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Ernesto Fernando Rodrigues Vicente
Programa de Pós-Graduação em Contabilidade
Universidade Federal de Santa Catarina

**Aos meus pais, Édna e Guilherme,
meus primeiros incentivadores;
À Priscila, pelo amor e companheirismo;
Aos meus irmãos, Luiz Guilherme,
Ana Luiza e Maria Fernanda.**

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e do discernimento.

A minha família, pelo apoio e incentivo.

Ao professor orientador e amigo Dr. Luiz Alberton, pelos ensinamentos proporcionados e pela confiança dispensada desde a graduação.

Aos professores membros da banca examinadora Dr. Ernesto Fernando Rodrigues Vicente e Dr. Antonio Cezar Bornia, pelas valiosas contribuições.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina, pelo conhecimento transmitido durante o curso, especialmente: José Alonso Borba, Sandra Rolim Ensslin e Rogério João Lunkes.

Aos amigos e colegas de trabalho, Leonardo Passos Cavalheiro e Asterley Kincezski da Silva.

Aos amigos do curso de mestrado que contribuíram para esta conquista, em especial, Alex Mussoi Ribeiro, Micheli Patrícia Roncalio e José dos Santos Dias.

“Há homens que lutam um dia e são bons.
Há outros que lutam um ano e são melhores.
Há os que lutam muitos anos e são muito bons.
Mas há os que lutam toda a vida.
E estes, são imprescindíveis.”

Bertold Brecht

SILVA, Rodrigo Valverde. **Atendimento às regras, princípios e práticas de governança em entidades fechadas de previdência complementar**, 2009. 107f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade), Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho consiste em identificar o cumprimento da legislação sobre Governança Corporativa por parte das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Para alcançar tal objetivo, levantam-se os aspectos relevantes sobre a Previdência Social e a Previdência Complementar, as Entidades Fechadas de Previdência Complementar, Governança Corporativa, aspectos contábeis aplicados à previdência complementar e listam-se os aspectos legais referentes à Governança Corporativa, divulgação e transparência informacional aplicados às EFPC e aspectos relacionados às práticas de Governança Corporativa constantes no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. A pesquisa foi realizada em uma amostra composta pelas 10 maiores EFPC do Brasil, mais as 2 maiores EFPC do Estado de Santa Catarina, de patrocínio público, conforme o critério de população total constante do informe estatístico de dezembro de 2008 publicado pela Secretaria de Previdência Complementar. Foram analisadas seis fontes de informação, todas coletadas exclusivamente dos *websites* das EFPC: o relatório anual (2008), as demonstrações contábeis (2008), o código de conduta ética, o código de governança corporativa, o estatuto da entidade e o regulamento do plano de previdência ofertado. Foram realizadas duas análises: uma para verificar a conformidade em relação às normas de governança e outra para verificar a aderência ao Código das Melhores práticas de Governança Corporativa (2004). Em seguida realiza-se uma comparação entre as duas análises. O *checklist* de classificação, no que concerne aos grupos e elementos constituintes da governança, foi proposto a partir da legislação e do código de governança do IBGC. Os resultados obtidos apresentaram uma média de 81% de conformidade em relação à legislação de governança e, de 50% de conformidade em relação à aderência ao Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC, 2004). Tal resultado pode ser explicado pelo fato do código apresentado pelo IBGC ser muito detalhado e não ser de aplicabilidade obrigatória, apenas, servindo de orientação às melhores práticas de governança. Conclui-se que, apesar do índice de conformidade apresentado em relação à legislação, ainda há um longo caminho a ser percorrido pelos gestores das EFPC para atingir um nível de excelência em Governança Corporativa.

Palavras-Chave: Entidades Fechadas de Previdência Complementar, Fundos de Pensão, Previdência Privada, Governança Corporativa,

ABSTRACT

The goal of this study is to identify the accomplishment of the legislation of the Pension Funds over the Corporate Governance. To achieve this goal, the important aspects of the social providence and private pension is raised, as well as the Pension Funds, Corporate Governance accounting aspects applied to the private pension and the legal aspects of the Corporate Governance, distribution and clarified information related to the Pension Funds is listed with the practices of the Corporate Governance contained in the Code of the Best Practices of Corporate Governance in the Brazilian Institute of Corporate Governance. The research was composed of a sample of the 10 largest Brazilian EFPC, plus the 2 major EFPC of the Santa Catarina State, of public sponsoring, as says the criterion of total population of the statistical report in December 2008, published by the private pension department. We analyzed six sources of information, all collected exclusively from the EFPC websites: the annual report (2008), the financial statements (2008), the code of ethical conduct, code of corporate governance, the entity statute and the plan regulation of the security offer. Two analyses were evaluated: one to verify compliance to the standards of governance and another to verify adherence to the Code of the Best Practice of Corporate Governance (2004). In addition, a comparison between the two analyses was performed. The classification checklist, in relation to the groups and elements of governance, has been proposed based on the legislation and the IBGC code of governance. The results showed an average of 81% compliance to the governance legislation and 50% compliance in terms of adherence to the Code of Best Practice for Corporate Governance (IBGC, 2004). These results can be explained by the fact that the code presented by IBGC is very detailed and not required, but serving as guidance to the best governance practices. In conclusion, besides the high level of conformity in relation to the legislation, there is still long ways to the EFPC managers achieve a level of excellence in Corporate Governance.

Keywords: Pension Funds, Private Pension, Corporate Governance

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura do Sistema Previdenciário no Brasil.....	30
Figura 2 - Sistemas de Previdência Complementar.....	34
Figura 3: Esquema Geral de Funcionamento de um Fundo de Pensão.....	38

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolução do Ativo de Investimentos das EFPC.....	39
Gráfico 2: Evolução dos Ativos EFPC x PIB.....	40
Gráfico 3: Evolução do Ativo Total das EFPC.....	40
Gráfico 4: Plano BD - Valor Presente dos Benefícios em Função da Idade de Aposentadoria.....	44
Gráfico 5: Plano CD - Valor Presente (\$) dos Benefícios em Função da Idade de Aposentadoria.....	47
Gráfico 6: Comparativo Entre os Níveis de Conformidade.....	97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Demonstrativos de Benefícios.....	50
Quadro 2: Relação da Amostra.....	67
Quadro 3: Checklist de Conformidade com a Legislação.....	68
Quadro 4: Checklist de Conformidade com as Boas Práticas de Governança.....	69
Quadro 5: Características das EFPC Pesquisadas.....	73

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Resultados de Conformidade da PREVI.....	74
Tabela 2: Resultados de Conformidade da PETROS.....	75
Tabela 3: Resultados de Conformidade da POSTALIS.....	76
Tabela 4: Resultados de Conformidade da FUNCEF.....	77
Tabela 5: Resultados de Conformidade da CAPESESP.....	78
Tabela 6: Resultados de Conformidade da GEAP PREVIDÊNCIA.....	79
Tabela 7: Resultados de Conformidade da REFER.....	80
Tabela 8: Resultados de Conformidade da PREVIMINAS.....	81
Tabela 9: Resultados de Conformidade da FORLUZ.....	82
Tabela 10: Resultados de Conformidade da SABESP.....	83
Tabela 11: Resultados de Conformidade da FUSESC.....	84
Tabela 12: Resultados de Conformidade da CELOS.....	85
Tabela 13: Compilação da Conformidade Governança com a Legislação.....	86
Tabela 14: Nível de Conformidade com a Legislação.....	88
Tabela 15: Ranking Conformidade com as Normas.....	89
Tabela 16: Compilação da Conformidade ao Código das Melhores Práticas de Governança	91
Tabela 17: Nível de Conformidade com o Código das Melhores Práticas de Governança	94
Tabela 18: Ranking de Conformidade com o Código do IBGC.....	95
Tabela 19: Comparativo do Percentual de Conformidade.....	96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPP	Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
BD	Benefício Definido
CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensões
CD	Contribuição Definida
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CG	Governança Corporativa
CGPC	Conselho de Gestão de Previdência Complementar
CMN	Conselho Monetário Nacional
CNSP	Conselho Nacional de Seguros Privados
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
EAPC	Entidade Aberta de Previdência Complementar
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
IAP	Instituto de Aposentadorias e Pensões
IASB	International Accounting Standards Board
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LC	Lei Complementar
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PIB	Produto Interno Bruto
SPC	Secretaria da Previdência Complementar
SUSEP	Superintendência de Seguros Privados

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	16
1.2 OBJETIVOS.....	18
1.3 JUSTIFICATIVA.....	18
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA.....	21
2.2 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO.....	29
2.3 REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	30
2.4 REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.....	32
2.4.1 Previdência complementar aberta.....	34
2.4.2 Previdência complementar fechada.....	35
2.4.2.1 Principais objetivos das EFPC.....	41
2.4.2.2 Modalidades de planos previdenciários.....	42
2.4.2.3 Plano de benefício definido	42
2.4.2.4 Plano de contribuição definida.....	45
2.4.2.5 Plano Misto.....	48
2.4.2.6 Benefícios oferecidos.....	48
2.5 REVISÃO DOS CONCEITOS SOBRE GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	50
2.5.1 Governança Corporativa nas EFPC.....	54
2.5.2 Transparência e evidenciação nas EFPC.....	55
2.5.3 Evidenciação contábil nas EFPC.....	59
2.5.4 <i>Checklist</i> de conformidade em relação à governança.....	63
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	64
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	64
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	66
3.3 COLETA E CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS.....	67
3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	71
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	72
4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS EFPC PESQUISADAS.....	72
4.2 RESULTADOS.....	73

4.2.1 PREVI.....	74
4.2.2 PETROS.....	75
4.2.3 POSTALIS.....	76
4.2.4 FUNCEF.....	77
4.2.5 CAPESESP.....	78
4.2.6 GEAP PREVIDÊNCIA.....	79
4.2.7 REFER.....	80
4.2.8 PREVIMINAS.....	81
4.2.9 FORLUZ.....	82
4.2.10 SABESP.....	83
4.2.11 FUSESC.....	84
4.2.12 CELOS	85
4.3 COMPILAÇÃO DOS RESULTADOS DAS EFPC PESQUISADAS.....	86
4.3.1 Conformidade com a legislação	86
4.3.2 Conformidade com as melhores práticas de Governança Corporativa.....	90
4.3.3 Análise comparativa.....	95
5 CONCLUSÕES	98
REFERÊNCIAS	101

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente são apresentadas a contextualização e problematização do tema central da pesquisa, que trata da verificação do atendimento às regras, princípios e práticas de governança corporativa, por parte das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Apresenta-se, ainda, neste capítulo os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMATIZAÇÃO

Conforme prescreve a Constituição Federal de 1988 o regime de previdência privada, organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, é facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado.

O regime de previdência privada é operado pelas entidades de previdência complementar, que tem como objetivo principal instituir e executar planos de benefícios de caráter previdenciário.

A primeira instituição de previdência complementar do Brasil foi a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI, criada em 1904, entretanto, a previdência complementar teve significativo impulso em 1977, com a edição da Lei Básica da Previdência Complementar, Lei nº 6.435/77. Atualmente, tais entidades são reguladas pelas Leis Complementares nº 108/01 e nº 109/01.

Existem dois tipos de Entidades de Previdência Complementar: as entidades abertas e as entidades fechadas.

As entidades abertas são acessíveis a qualquer cidadão interessado em contratar um plano de benefícios que lhe possibilitará auferir uma renda após um período de contribuição, sendo ele o único contribuinte do plano. São operadas por empresas específicas e seguradoras que operam esse tipo de atividade.

Já as Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC, também conhecidas como fundos de pensão são instituições sem fins lucrativos, acessíveis exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupos de empresas e aos servidores da União, dos Estados,

do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados de patrocinadores, que contribuem juntamente com seus empregados para a constituição de reservas que possibilitarão a concessão de benefícios de aposentadoria, pensões etc.

Desde a promulgação da Lei Complementar 109/01 as entidades de classe, os sindicatos e as associações, denominados de instituidores, também poderão implementar sistemas de previdência complementar aos seus associados.

As EFPC podem ser de patrocínio público ou privado, se enquadrando na primeira situação aquelas cujo ente ou empresa patrocinadora for público e, na segunda situação, aquelas cuja patrocinadora for uma empresa privada.

As entidades fechadas de previdência complementar administram ativos da ordem de 457 bilhões de reais, e contam com de 6,6 milhões de envolvidos, entre participantes ativos, assistidos, beneficiários de pensão e designados, conforme dados divulgados pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC (2007).

Preocupado com a transparência e com a gestão responsável desses fundos, de forma que eles possam assegurar o pleno cumprimento de seus objetivos, o Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC, órgão vinculado ao Ministério de Previdência, editou a Resolução nº 13, de 01/10/2004, a qual estabelece princípios, regras e práticas de governança a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar. O CGPC publicou, ainda, a Resolução nº 23, de 06 de dezembro de 2006, estabelecendo procedimentos a serem adotados pelas EFPC na divulgação das informações aos participantes e assistidos.

A governança corporativa, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC (2006) é um sistema pelo qual as sociedades são gerenciadas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre os acionistas/cotistas, conselho de administração, diretoria, auditoria independente e conselho fiscal.

As boas práticas de governança buscam aumentar a transparência na gestão e tendem a aumentar a credibilidade das instituições, através da implementação de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma sociedade ao proteger todas as partes interessadas, tais como; investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital.

Neste contexto, o tema do presente estudo trata das práticas de governança adotadas pelas EFPC. A pesquisa será norteada pela questão: Como está sendo atendida a legislação de Governança Corporativa nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral do trabalho consiste em identificar o atendimento às regras sobre Governança Corporativa por parte das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

A partir do objetivo geral, têm-se os seguintes objetivos específicos:

- descrever as peculiaridades inerentes às Entidades Fechadas de Previdência Complementar;
- identificar os processos de Governança adotados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar;
- apresentar um *checklist* com um conjunto de elementos apropriados à Governança baseado na legislação e nas práticas adotadas pelo IBGC;
- comparar as ações de Governança praticadas pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar com a literatura, normatização e orientações dos órgãos reguladores e orientadores.

1.3 JUSTIFICATIVA

Diversos motivos têm colaborado para o crescimento das EFPC, seja ela de patrocínio público ou privado. Tais entidades se apresentam como uma alternativa viável aos trabalhadores que não desejam depender tão somente da previdência social, além de possibilitar uma complementação nos rendimentos após a aposentadoria.

Para as EFPC cumprirem com seus objetivos, quais sejam instituir e implementar planos de benefícios previdenciários necessita de uma estrutura de captação e aplicação de recursos financeiros eficientes.

As EFPC têm um importante papel para a sociedade, tanto na atuação do desenvolvimento de sua atividade fim, seja instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário, atuando como gigantes investidores no mercado ações, no ramo imobiliário, dentre outros, ou ainda, atuando como agentes financiadores do desenvolvimento nacional. Diante dos grandes valores monetários administrados pelas EFPC e do número de pessoas envolvidas direta e indiretamente com elas, justifica-se a presente pesquisa para verificação do atual nível de transparência da administração dos fundos de pensão.

As EFPC são reguladas e fiscalizadas pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, através de seus órgãos especializados, tais como a Secretaria de Previdência Complementar – SPC e o Conselho de Gestão de Previdência Complementar – CGPC, dentre outros órgãos responsáveis por dar as diretrizes a serem seguidas por aquelas entidades, sendo de fundamental importância o acompanhamento e a verificação do cumprimento das determinações que lhes são impostas.

As entidades privadas de previdência, como grandes investidores nos mercados de capitais que são, aplicam seus recursos em diversas empresas e, tem-se observado estudos, tais como BARROS (2007), BAYMA

(2004), Rabelo (1998), JESUS (2004), no sentido de verificar se as entidades de previdência complementar têm aplicado seus recursos em empresas que instituíram práticas e regras de governança corporativa.

Por outro lado, verifica-se um reduzido número de pesquisas que estudam a aplicação de práticas de governança nas próprias em entidades de previdência complementar, tal como o estudo elaborado por VASQUEZ (2008), sendo que as atuais pesquisas que relacionam estes dois temas, ou seja, governança e entidades de previdência complementar, são realizadas no sentido de verificar, se as instituições de previdência complementar tem tendência ou preferência a aplicar seus recursos em empresas que utilizam regras, práticas e princípios de governança corporativa.

Esta tendência em relação às pesquisas já realizadas, em parte, se justifica pelo estabelecimento de novas regras implementadas pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC, em março de 2001, para definição dos limites de aplicação dos fundos de pensão, com base na adesão aos níveis diferenciados de governança corporativa da BOVESPA.

Desta forma, verifica-se uma escassez de pesquisas que buscam analisar ou verificar se as próprias entidades de previdência privada têm aplicado ou instituído práticas de governança, a fim de conferir maior transparência aos seus usuários. Assim, tem-se no presente estudo a oportunidade de verificar as principais normas e práticas relacionadas à governança e de que forma, ou em qual grau as EFPC estão aderindo a estas práticas.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho estrutura-se em cinco capítulos. No primeiro inserem-se a problemática, os objetivos e as justificativas da pesquisa. O capítulo segundo apresenta-se o referencial teórico: previdência; previdência complementar; entidades fechadas de previdência complementar; governança; seus conceitos; modelos e aspectos no Brasil; e, por fim, os aspectos contábeis aplicados às entidades fechadas de previdência complementar. O terceiro capítulo expõe a metodologia adotada para o desenvolvimento da dissertação, apresentando o delineamento do estudo e o tratamento concedidos aos dados coletados. No quarto capítulo são apresentados e analisados os dados do experimento, no qual, mediante uma abordagem predominantemente qualitativa, explicitam-se os seus resultados. No quinto e último capítulo, expõem-se as conclusões e as recomendações para estudos futuros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica pertinente ao assunto proposto. Inicialmente, discutem-se as questões relacionadas à previdência social e complementar, com ênfase aos aspectos históricos. Na sequência, apresenta-se, brevemente, o sistema previdenciário brasileiro e os aspectos relacionados às EFPC. Por fim destacam-se os tópicos relacionados à governança corporativa e transparência nas EFPC.

2.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA

Os sistemas previdenciários surgiram como forma de proteção dos direitos sociais, assim, conforme Castro e Lazzari (2004), sua criação tinha como escopo a função de resguardar os cidadãos dos riscos sociais, quais sejam: morte, invalidez, doença, idade avançada, funções reprodutivas, responsabilidades familiares ou desemprego involuntário.

Conforme Russomano (1979, p.46), os aspectos fundamentais da previdência social podem ser definidos da seguinte forma:

Não se pode dizer que as raízes profundas da previdência social estejam no momento em que o homem guardou o alimento para o dia seguinte. Isso é poupança, apenas poupança, em sua forma rudimentar por excelência. A previdência social, embora ligada, como dissemos, à idéia de poupança, não é mero sistema de acumulação de reservas para o dia de amanhã.

(...)

A previdência social, parte, pois, do fato de que o homem se auto-protege e chega à organização de entidades que se encarregam de lhe assegurar o apoio, na hora necessária (heteroproteção). É por isso que os sistemas de previdência social pedem dos seus segurados a contribuição econômica, afim de que possam distribuir benefícios e serviços também utilizando, é claro, para esse fim, outros recursos orçamentários.

Segundo Souza Junior (2002, p.19), os aspectos fundamentais da previdência social podem ser definidos da seguinte forma:

O ramo da política social que visa programar o benefício do homem, ou seja, a previdência social é o complexo orgânico de expressão mais relevante, que cresce à medida que evolui na direção da seguridade social, sendo entendido, de forma geral, como o conjunto de medidas obrigatórias, cujo objeto é proteger todo indivíduo e sua família das consequências de uma inevitável calamidade sócio-econômica. Assim, a finalidade da seguridade social é atingir a totalidade dos indivíduos da população nacional, cobrindo o maior número possível de risco, com pagamento de benefícios.

Do fragmento acima transcrito, tem-se que a previdência social é parte integrante de um instituto maior, qual seja a seguridade social, esta preocupada com o bem estar social de uma forma ampla, englobando aspectos relacionados à saúde, assistência e previdência social.

Em virtude dos objetivos propostos para o presente trabalho, em que pese à existência dos três aspectos relacionados anteriormente, serão abordados tão somente as questões relacionadas ao instituto da

previdência. A partir dessa premissa, apresentam-se os aspectos históricos condizentes à previdência social e complementar.

Alemanha, França, Inglaterra e Áustria foram os primeiros países a criarem teorias e mecanismos de previdência social tendo como impulso a revolução francesa e a revolução industrial, como consequência da luta por melhores condições de vida e de trabalho (LEITE, VELOSO, 1963).

Dentre os modelos de previdência criados na época, dois deles se destacaram e influenciaram os sistemas de previdência da maioria dos países (BAIMA, 1988).

O modelo alemão criado pelo Chanceler Otto Von Bismarck, em 1883, era pautado pelo princípio de seguridade básica, estatal e compulsória. Através desse modelo criou-se o seguro doença, seguro acidente de trabalho, seguro invalidez e velhice. Para custear tais benefícios formava-se uma poupança compulsória e individual, custeada pelos empregados, empregadores e pelo Estado. Esse modelo não contemplava o conceito de solidariedade social (PEREIRA JÚNIOR, 2008).

O outro modelo que teve forte influência na concepção dos modelos previdenciários utilizados atualmente foi o modelo inglês criado por Willian Beveridge em 1942, logo após o final da segunda Guerra Mundial. Tal modelo recebeu a denominação de Seguro Social e tinha como principal foco a busca pela erradicação das necessidades de toda a população e a defesa da distribuição de renda.

Fortemente influenciado pelas idéias do *NEW DEAL*, do governo Roosevelt, que instituiu nos Estados Unidos o *Social Security Act*, de 14 de agosto de 1935, o sistema Inglês, ao contrário do modelo alemão, adotou o regime de repartição pautado na solidariedade social onde toda a população, e não somente os trabalhadores, passariam a ter a proteção do Estado. No sistema Inglês, toda a população contribui para um fundo previdenciário único, que será utilizado para beneficiar aqueles que dele necessitem (CASTRO; LAZZARI, 2004).

A Igreja Católica também influenciou na ampliação e desenvolvimento dos sistemas de seguridade e previdência social. A encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, de 1891, analisou a situação dos pobres e trabalhadores nos países industrializados, estabelecendo um conjunto de princípios da doutrina social da Igreja Católica. A Igreja publicou, ainda, a *Divina Redemptoris*, de Pio XI, em 1937, que diz que se deve evitar a pobreza, prestigiando as medidas como seguros públicos e privados para os tempos de velhice, enfermidade ou de desemprego.

Castro e Lazzari (2004) explicam que inicialmente o Brasil adotou um sistema de previdência social alicerçado nas premissas do modelo de Bismarck. No decorrer dos anos e levando-se em conta as necessidades de proteção social, o Brasil foi migrando para o modelo pautado pela seguridade social defendido por Beveridge. Atualmente há uma tendência no Brasil e, também, em outros países, de uma evolução para um regime misto onde há uma contribuição compulsória com benefícios garantidos pelo Estado e, outra pautada na contribuição individual de regime privado.

O primeiro instituto de previdência do Brasil, conforme descreve Souza (2002), se deu com a fundação, por Braz Cubas, em 1543, da Santa Casa de Misericórdia de Santos, instituindo um fundo de pensão destinado a amparar os funcionários daquela casa. Nota-se que o referido fundo de previdência era privado destinado tão somente a beneficiar os empregados da Santa Casa.

A partir de então e, com a tradição herdada de Portugal, foram criadas diversas entidades de montepios organizadas por iniciativa popular sob a forma de Irmandades, tais como, as Santas Casas de Salvador e do Rio de Janeiro ou Ordens Terceiras da Igreja Católica (PINHEIRO, 2007).

Criados na forma de previdência aberta, os montepios eram instituições sem fins lucrativos que arrecadavam suas contribuições de determinadas categorias profissionais, oferecendo, em contrapartida, benefícios previdenciários para aqueles que dele necessitassem. Somente os contribuintes do plano é que tinham direito aos benefícios. Sendo assim, inexistia solidariedade social ou a cooperação entre categorias diferentes (ZORZI, 2007).

Em 1795 foi instituído o primeiro sistema de previdência de cunho oficial com a criação, por Decreto do Príncipe Regente, do Montepio dos Oficiais da Marinha da Corte e, em 1821, por decreto da Corte Portuguesa os professores e mestres régios de primeiras letras, gramática latina e grega, retórica e filosofia ganharam o direito à aposentadoria após 30 (trinta) anos de serviço. Em 1835 foi criado o Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado – MONGERAL, que posteriormente foi abrangido por todos os servidores do Estado.

Todavia, o grande marco histórico, citado pela maioria dos autores contemporâneos, na institucionalização da previdência social no Brasil foi a Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, denominada Lei Elói Chaves, em homenagem a seu proponente. (DIAS; CABRAL, 1997).

O referido Decreto determinou a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP) para os empregados de empresas ferroviárias, sendo que a primeira a ser criada foi a Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Empregados, da Great Western of Brasil Co., instituída em 23 de março de 1923.

Conforme Dias e Cabral (1997) as CAP eram organizadas através de sociedades civis administradas por uma comissão composta por representantes dos empregados e da empresa, sendo que dentre estes últimos era escolhido o presidente da comissão. O poder Público não interferia na administração das CAP, exercendo, apenas, um controle externo sobre elas.

Com a Lei Elói Chaves os ferroviários tinham direito a 4 (quatro) benefícios básicos, que garantiam aos seus segurados e dependentes de assistência médica, medicamentos com preços reduzidos, aposentadoria ordinária e por invalidez e pensão por morte.

Em 1926, com a ampliação da abrangência da Lei Elói Chaves, determinou-se a criação das CAP para os empregados das empresas portuárias e marítimas. Posteriormente, as CAP foram estendidas aos empregados das empresas de telégrafos, de serviços de força e luz e bondes.

A expansão das CAP somadas às diversas instituições de Montepios e Fundos de Pensão, a falta de uma legislação regulamentadora e a falta de uma efetiva fiscalização contribuíram para a ocorrência de diversas fraudes e corrupções, que culminaram em uma crise no sistema previdenciário no Brasil, no início dos anos 30. Para evitar a ocorrência desse tipo de incidente foi criado no ano de 1930 o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, com a atribuição de supervisionar e orientar a previdência social (CASTRO; LAZZARI, 2004).

Além dos fatores mencionados acima, a década de 30 foi marcada por uma forte crise mundial que afetou substancialmente a balança comercial do Brasil, principalmente a exportação de café. Tal situação aumentou o grau de intervenção do Estado na economia e deslocou o eixo de desenvolvimento agrário exportador para um processo de industrialização interna dando início ao modelo de substituição de importação do país. (PINHEIRO, 2007).

A crise foi tão grave, que em 1930, através do Decreto nº 1.954, o governo suspendeu por 6 (seis) meses o pagamento de todas as aposentadorias em vigor e, em meio à crise, iniciou-se uma reformulação no sistema previdenciário brasileiro.

As CAP passaram a se reestruturar a partir de 1933, passando por fusões e incorporações, dando início à criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões – IAP, primeiras instituições previdenciárias de caráter nacional. Através dos IAP, a vinculação dos trabalhadores à previdência passou a ser feita pela categoria profissional, e não mais pelas empresas, como no caso das CAP, o que possibilitou a ampliação da abrangência do sistema (DIAS; CABRAL, 1997).

Conforme Pinheiro (2007), na década de 20, as instituições previdenciárias eram formadas por entidades privadas que abrangiam somente os empregados de determinadas empresas, enquanto que na década de 30, os Institutos de Aposentadorias e Pensões, que abrangiam determinadas categorias profissionais, passaram à condição de autarquias vinculadas ao Estado e supervisionadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Através dessa nova estrutura, guardadas as especificidades de cada caso, foram criados, entre 1933 e 1945, grandes IAP, tais como o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos - IAPM, em 1933, Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Comerciários - IAPC, em 1934, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários - IAPB, em 1936; o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários - IAPI e o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas - IAPETC, ambos criados em 1938 (DIAS e CABRAL, 1997).

Os IAP permitiram, conforme já explicado, a ampliação da abrangência do sistema de previdência social, entretanto, ainda, não abrangia os trabalhadores rurais, os autônomos e, nem os trabalhadores que não estavam vinculados a uma categoria profissional vinculada aos IAP.

Para minimizar as desigualdades existentes e aumentar a abrangência do sistema previdenciário, foi promulgada a Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, denominada Lei Orgânica da Previdência Social - LOPS, que uniformizou as contribuições e os planos de benefícios e de custeio dos diversos institutos. A LOPS, através das inovações implementadas, lançou as bases para a unificação da previdência social (GARCIA, 1995).

A partir da LOPS, passaram a serem garantidos a todos os segurados os benefícios de auxílio doença, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por velhice, aposentadoria especial, aposentadoria por tempo de serviço, auxílio natalidade, pecúlio e assistência financeira, habitacional, complementar, reeducativa e de readaptação profissional. Para os dependentes a LOPS assegurou os direitos à pensão, auxílio reclusão, auxílio funeral e pecúlio e, aos beneficiários em geral, à assistência médica e hospitalar.

Os trabalhadores rurais passaram a ter proteção previdenciária somente em 1963, quando foi instituído o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR) e, com ele, a previdência social rural, por meio do Fundo de Assistência do Trabalhador Rural (FUNRURAL), instituído pela Lei Complementar nº 11, de 25 de março de 1971, por meio do Programa de Assistência do Trabalhador Rural - PRORURAL (PINHEIRO, 2007).

A unificação institucional da previdência, iniciada com a LOPS, foi efetivada através da criação do Instituto Nacional da Previdência Social – INPS, em 21 de novembro de 1966, um órgão de administração

indireta da União com personalidade jurídica de natureza autárquica. O INPS foi instalado no início de 1967 e unificou, em uma mesma estrutura, seis institutos de aposentadorias e pensões (IAP) até então existentes e imprimiu mudanças substanciais na administração do sistema. (GARCIA, 1995).

Segundo Dias e Cabral (1997) o custeio do INPS foi unificado, utilizando-se o superávit de alguns IAP para cobrir o déficit de outros, passando a ser administrado pelo regime de repartição.

A partir da criação do INPS inicia-se o processo de expansão da previdência, passando a incluir as categorias que até então estavam à margem do sistema, tais como os empregados domésticos (1972), os autônomos (1973), os maiores de 70 (setenta) anos de idade e os inválidos não segurados (1974), empregadores rurais e seus dependentes (1976), passando, assim, a abranger a totalidade de pessoas que exerciam atividades remuneradas no Brasil.

O sistema de previdência se tornou extremamente abrangente, aumentando o volume de recursos e benefícios administrados pelo sistema, o que levou a criação de diversos órgãos para acompanhar a crescente complexidade do sistema.

Em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, que passou a responder pela elaboração e execução das políticas de previdência, assistência médica e social. Em 1977 instituiu-se o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social – SINPAS com a finalidade de fazer com que cada uma das funções do sistema fosse executada por um órgão determinado.

Para tanto, alguns órgãos foram criados e outros reestruturados e o sistema previdenciário passou a formado pelo INPS, pelo Instituto de Assistência Médica de Previdência Social – INAMPS, que se ocupava da prestação de serviços médicos, ambulatoriais, hospitalares e farmacêuticos; pelo Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS, que arrecadava e cobrava os recursos da previdência social; Fundação Legião Brasileira de Assistência – LBA, que prestava assistência social à população carente; Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor – FUNABEM, que se dedicava à educação e reabilitação do menor delinquente e abandonado; pela Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social – DATAPREV, que ainda cuida do processamento de dados da previdência social; e, por fim, pela Central de Medicamentos – CEME, que se encarregava da fabricação de remédios essenciais à assistência médica.

Mesmo com as reformas implementadas, as ineficiências funcionais e administrativas do sistema, as fraudes, o desequilíbrio na relação entre as receitas e as despesas, aliado à grave crise econômica que afligiu o país, no início da década de 80, provocaram uma crise no sistema previdenciário (CASTRO E LAZZARI, 2004).

Nos anos seguintes, na tentativa de superar as dificuldades que o sistema previdenciário passara e, promover o equilíbrio financeiro do sistema, uma sucessão de medidas pontuais e, de modo geral, ineficazes, onde foram adotadas (DIAS e CABRAL, 1997).

Com a nova constituição de 1988, diversas alterações de ordem político-institucional no campo previdenciário foram implementadas com a introdução do conceito de seguridade social, que passou a incorporar três campos distintos de políticas sociais: a saúde a previdência e a assistência social.

Ainda, dentre as alterações implementadas pela nova Constituição Federal, que elevou a seguridade social a princípio constitucional, cita-se a introdução do princípio básico da universalização da cobertura, a equiparação de benefícios rurais e urbanos, a irredutibilidade dos benefícios, a equidade no custeio, a

diversificação nas fontes de financiamentos, a descentralização e a participação dos trabalhadores na gestão da presidência.

Souza Júnior (2002) ensina que a Constituição Federal de 1988 criou novos benefícios e, ainda, ampliou alguns já existentes, o que provocou um grande impacto nas contas da previdência, ou seja, um desequilíbrio entre as receitas e despesas. Mesmo tendo consagrado duas novas fontes de financiamento, as contribuições sobre o faturamento e o lucro líquido da empresa, a relação entre as contribuições e as restituições individuais não apresentam equilíbrio suficiente para manter o sistema superavitário.

Em 1990 o INPS e o IAPAS que, respectivamente, arrecadavam e cobravam os recursos da previdência social foram substituídos pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, que passou a promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais; gerir os recursos do Fundo de Previdências e Assistência Social – FPAS; e, conceder e manter os benefícios previdenciários.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, houve uma grande reforma na previdência social brasileira. Dentre as mudanças, implementadas pela referida emenda, destacam-se o estabelecimento de um limite de idade para a aposentadoria integral no setor público, estabelecimento de novas regras para aposentadorias especiais; mudança na regra de cálculo dos benefícios por meio da introdução do fator previdenciário (ZORZI, 2007).

Atualmente, além do INSS, a estrutura da previdência social brasileira também é composta pelo Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, órgão da administração direta que é responsável para tratar de assuntos relacionados à previdência e assistência social e previdência complementar; pela Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social, empresa Estatal vinculada ao MPAS.

Os sistemas previdenciários, tanto no Brasil, quanto em outros países, estão em constante evolução, sempre em busca de um equilíbrio financeiro, mas sem deixar de lado sua função precípua, que é a proteção dos cidadãos contra os riscos sociais. Contudo, no Brasil, desde a promulgação da Constituição de 1988, que instituiu ou ampliou os direitos aos benefícios e criaram encargos, que tendem a aumentar de forma desproporcional em relação às receitas, a viabilidade financeira do sistema vem sendo questionada.

A partir da emenda constitucional nº 20 o Brasil consolidou a utilização de dois sistemas previdenciários, um de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, responsável por resguardar os padrões mínimos de subsistência e, outro, de caráter complementar, facultativo e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral. Através da referida emenda, os artigos 201 e 202 da Constituição da República Federativa do Brasil consolidaram os sistemas de previdência social e de previdência privada.

2.2 Sistema previdenciário brasileiro

O sistema previdenciário brasileiro é composto pelo regime de previdência social e pelo regime de previdência privada ou complementar. Ocorre que o regime de previdência social se subdivide em Regime Geral de Previdência Social (INSS) e Regime Próprio dos Servidores Públicos (regime especial dos servidores titulares de cargo efetivo).

Portanto, pode-se afirmar que o sistema previdência brasileiro é composto por três grandes regimes, o regime de previdência complementar, o regime geral e o regime próprio dos servidores públicos (MPAS/SPC 2005).

O regime geral e o regime próprio dos servidores públicos são operados por entidades públicas, constituídas por autarquias, de caráter obrigatório para seus segurados e são operados pelo regime de caixa, ou seja, uma geração contribui para a outra.

Por outro lado, o regime de previdência complementar é operado por entidades fechadas ou abertas de previdência e tem a finalidade de proporcionar uma proteção previdenciária adicional ao trabalhador, por isso seu caráter facultativo, além disso, seu regime financeiro é operado, necessariamente, pelo sistema de capitalização.

O sistema previdenciário brasileiro pode ser ilustrado pela Figura 1 a seguir:



FIGURA 1: ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL.

Fonte: MPAS/SPC (2005, p.6)

Como se observa na figura 1, a estrutura geral do sistema de previdência no Brasil tem três regimes: o regime geral de previdência social, o regime próprio dos servidores e o regime complementar, que complementa os dois primeiros. Em seguida, apresenta-se o regime que atinge a sociedade em geral.

2.3 REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

A previdência social brasileira é de caráter solidário e seu regime de financiamento consagra o mecanismo de transferência direta de renda, em bases correntes, consubstanciando-se o vínculo de solidariedade entre as gerações, na qual a população economicamente ativa protege a inativa. Neste sistema, a sociedade, de forma geral, e não o contribuinte individualmente, se responsabiliza pela proteção dos cidadãos mais vulneráveis (GARCIA, 1995).

Atualmente, o regime geral de previdência social brasileiro é estabelecido no art. 201 da CF/88, como seguem:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei a:

I – cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV – salário família e auxílio reclusão para os dependentes de segurados de baixa renda;

V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no §2º.

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Quanto ao objeto da Previdência Social, Pulino (2001) afirma que:

[...] garantir condições básicas de vida, de subsistência, para seus participantes, de acordo, justamente, com o padrão econômico de cada um dos sujeitos. São, portanto, duas idéias centrais que conformam esta característica essencial da previdência social brasileira: primeiro a de que a proteção, em geral, guarda relação com o padrão-econômico do sujeito protegido; a segunda consiste em que, apesar daquela proporção, somente as necessidades tidas como básicas, isto é, essenciais – e, portanto compreendidas dentro de certo patamar de cobertura, previamente estabelecido pela ordem jurídica – é que merecerão proteção do sistema. Pode-se dizer, assim, que as situações de necessidade social que interessam à proteção previdenciária dizem respeito sempre à manutenção, dentro de limites econômicos previamente estabelecidos, do nível de vida dos sujeitos filiados.

Com raras exceções, a exemplo das donas de casa, a previdência social é compulsória a todos os trabalhadores e, é baseado no regime financeiro de repartição simples ou em bases correntes, o que supõe um processo simples de transferência de renda da população economicamente ativa para a inativa.

Garcia (1995) explica que o sistema brasileiro não se distingue dos sistemas previdenciários básicos de outros países. Esse sistema de repartição pressupõe que a base atuarial econômica de um sistema previdenciário é o fluxo de renda coletiva, e sua finalidade é garantir uma renda individual mínima definida por critérios objetivos. O sistema atuarial técnico é o da proporcionalidade entre a população ativa e inativa, que limita e define o montante do financiamento necessário.

O regime geral da previdência social é gerenciado pelo INSS, responsável pela cobertura de todos os trabalhadores do setor privado e Empresas, empregados assalariados, autônomos, domésticos e trabalhadores rurais contribuem para o sistema.

Os homens podem se aposentar com 65 (sessenta e cinco) anos de idade e as mulheres com 60 (sessenta) anos, se empregados urbanos, se forem empregados rurais os homens podem se aposentar aos 60 (sessenta) anos e as mulheres aos 55 (cinquenta e cinco) anos de idade.

Para aposentadoria por tempo de contribuição são necessários 35 (trinta e cinco) anos de contribuição para os homens e 30 anos para as mulheres, sendo compulsória aos 70 anos para homens e 65 para mulheres (CASTRO; LAZZARI, 2004).

O regime próprio de previdência social é obrigatório para os servidores públicos da União, Estados e Municípios. Conforme Pinheiro (2007) existe mais de 2.400 regimes próprios de previdência administrado pela União, Estados e Municípios, com regras específicas de financiamento.

Em 2003 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 41 que, entre outras alterações, alterou o regime de previdência dos servidores público. A reforma imposta pela referida emenda alterou o teto salarial para os novos servidores públicos e passou a exigir a contribuição dos aposentados e pensionistas.

2.4 REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O regime de previdência privado ou complementar é facultativo e serve de opção para aqueles que são segurados de outros regimes, mas que desejam receber valores superiores aos tetos dos benefícios dos regimes à que pertencem, ou então, aqueles que não pertencem a nenhum outro regime, mas querem constituir uma reserva para aposentadoria futura.

A previdência complementar no Brasil é preceituada, principalmente, pelo art. 202 da CF/88 e seus parágrafos:

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.

§ 1º A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos.

§ 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à execução dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei.

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

No Brasil pode-se aderir ao regime de previdência complementar, tanto pelas entidades fechadas, de previdência complementar; ou, fundos de pensão, sendo são fechadas numa determinada empresa, grupos de empresas ou entidades instituidoras, ou, ainda, através das entidades abertas de previdência privada, acessível a qualquer cidadão.

Desta forma, tem-se que a previdência privada caracteriza-se por ser complementar ao regime geral de previdência social, é facultativa, baseada na constituição de reservas que garantem o benefício, é operada pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar - EFPC e pelas Entidades Abertas de Previdência Complementar – EAPC é regulamentada pelas Leis Complementar nº 108/01 e 109/01.

O art. 3º da LC 109/01 determina que o Estado possa intervir nos regimes privados de previdência com os seguintes objetivos: formular a política de previdência complementar; disciplinar, coordenar e supervisionar as atividades reguladas por esta Lei Complementar, compatibilizando-as com as políticas previdenciárias e de desenvolvimento social e econômico-financeiro; determinar padrões mínimos de segurança econômico-financeira e atuarial, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios, isoladamente, e de cada entidade de previdência complementar, no conjunto de suas atividades; assegurar aos participantes e assistidos o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus

respectivos planos de benefícios; fiscalizar as entidades de previdência complementar, suas operações e aplicar penalidades; e proteger os interesses dos participantes e assistidos dos planos de benefícios.

As funções dos órgãos fiscalizadores e reguladores são exercidos pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, por intermédio, respectivamente, do Conselho de Gestão de Previdência Complementar - CGPC e pela Secretaria da Previdência Complementar – SPC, no que diz respeito às EFPC.

Por sua vez, no que diz respeito às EAPC, as funções do órgão regulador e fiscalizador são exercidas pelo Ministério da Fazenda, por intermédio, respectivamente, pelo Conselho Nacional de Seguros Privados - CNSP e pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP.

A Figura 2 demonstra algumas das diferenças entre as EAPC e as EFPC:



FIGURA 2: SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.
Fonte: MPAS/SPC (2005, p.7)

Conforme se verifica na figura 2 as EAPC são constituídas sob a forma de sociedade anônima, para aderir à Entidade basta pactuar um contrato e é acessível a qualquer cidadão. Já as EFPC são constituídas sob a forma de sociedades civis ou fundações, sem fins lucrativos e acessíveis a grupos específicos, com vínculo empregatício ou associativo. A seguir passa-se a discorrer sobre o sistema de previdência complementar aberta.

2.4.1 Previdência complementar aberta

As EAPC são regulamentadas pela LC 109/01, que em seu art. 36 determina que a sua constituição deva ser sob a forma de sociedade anônima e, tem por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciário concedido em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas.

Os planos de benefício operados pelas EAPC poderão ser individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas, ou coletivos, quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante (LC 109/2001).

O Ministério da Fazenda, por intermédio do Conselho Nacional de Seguros Privados – CNSP e da Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, tem a função de regular e fiscalizar as EAPC.

A adesão aos planos de benefícios oferecidos pelas EAPC é facultativa e o interessado em participar do plano contribui integralmente com os aportes financeiros que lhe renderão benefícios futuros (CASTRO e LAZZARI, 2004). O sistema de previdência complementar aberta é totalmente diferente do sistema fechado, conforme se verá a seguir.

2.4.2 Previdência complementar fechada

A primeira ordenação jurídica, no Brasil, da previdência complementar fechada surgiu com a lei nº 6.435, de 1977, em consonância com a experiência norte-americana do ERISA (Employee Retirement Income Security Act), na necessidade de regulamentação dos montepios, da canalização da poupança previdenciária ao desenvolvimento do mercado de capitais no País e no funcionamento de algumas entidades de previdência privada ligadas ao setor estatal (PENA, 2008).

Em 1978, o Conselho Monetário Nacional – CMN publicou a Resolução nº 460/78, que tratava dos limites de aplicações da carteira de investimentos das EFPC. Esta resolução fixou limites mínimos de aplicação em determinados ativos. Tal determinação permitiu a diversificação dos investimentos das carteiras dos fundos de pensão, que até então eram administradas com um excessivo tradicionalismo nas aplicações, gerando uma espécie de inércia financeira (PEREIRA, MIRANDA e SILVA, 1997).

Em 2001 inicia-se um novo marco histórico na previdência complementar no Brasil com a promulgação das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29 de maio de 2001, que regulamentam a criação das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – EFPC, entidades constituídas com a devida autorização do órgão regulador e fiscalizador, sob a forma de sociedade civil, sem fins lucrativos, cuja finalidade é administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário, conforme determina a lei.

Com o advento das leis complementares nº 108/01 e 109/01, a previdência complementar ganhou novo impulso com o alinhamento às melhores práticas internacionais em termos de novos instrumentos, novos tipos de entidade de previdência complementar, transparência, boa gestão financeira e aperfeiçoamento na governança dos fundos de pensão.

Através dessa nova legislação diversas mudanças ocorreram, tais como a criação da figura do instituidor, anteriormente somente havia a figura do patrocinador, o fim da limitação etária, passando a prevalecer à idade mínima prevista nos regulamentos das EFPC e foi extinto o teto do salário de participação nos planos de benefício definido, operado por entidade fechada patrocinada por empresa estatal federal.

Os instituidores são pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, que podem instituir para seus associados ou membros, planos de benefícios de caráter previdenciário os quais devem seguir algumas determinações, tais como: terceirizar a gestão dos recursos garantidores das reservas técnicas e provisões

mediante a contratação de instituição financeira especializada e autorizada pelo Banco Central do Brasil ou órgão competente; ofertar a seus associados exclusivamente planos de benefícios na modalidade de contribuição definida (LC 109/2001).

A nova legislação também instituiu a portabilidade, que consiste na retirada pelo participante dos direitos acumulados (correspondentes às reservas constituídas pelo participante ou a reserva matemática, o que lhe for mais favorável) de um fundo para depósito em outro fundo, nas situações de mudança de emprego ou de empregador (patrocinador). Ressalta-se que a portabilidade não se configura como um resgate do plano é apenas a transferência de um fundo de pensão para outro.

Conforme Zorzi (2007) o segmento fechado dos planos de benefícios complementares são necessariamente coletivos, desenvolvidos por grupos organizados tais como: empresas públicas, de economia mista ou privadas; ou, ainda, entidades de direito público, denominados patrocinadores, além de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial como sindicatos, cooperativas, associações, conselhos profissionais, clubes, entre outros, denominados instituidores.

A inscrição dos participantes é facultativa e além de sua própria contribuição há também a contribuição da patrocinadora, que se for pública não poderá exceder à contribuição do participante; se for privada a contribuição poderá ser igual ou maior a do participante.

Os planos de benefícios deverão prever os seguintes institutos, observadas as normas estabelecidas pelo órgão regulador e fiscalizador: a) benefício proporcional diferido, em razão da cessação do vínculo empregatício com o patrocinador ou associativo com o instituidor antes da aquisição do direito ao benefício pleno, a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade; b) portabilidade do direito acumulado pelo participante para outro plano; c) resgate da totalidade das contribuições vertidas ao plano pelo participante, descontadas as parcelas do custeio administrativo, na forma regulamentada; e d) faculdade de o participante manter o valor de sua contribuição e a do patrocinador, no caso de perda parcial ou total da remuneração recebida, para assegurar a percepção dos benefícios nos níveis correspondentes àquela remuneração ou em outros definidos em normas regulamentares (LC 109/2001).

As EFPC deverão manter estrutura mínima composta por Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria-Executiva. O estatuto deverá prever representação dos participantes e assistidos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal assegurados a eles no mínimo um terço das vagas (LC 109/2001).

Competem ao Ministério da Previdência e Assistência Social as funções de fiscalizar e regular os planos operados pelas EFPC, tarefas as quais realiza através do Conselho de Gestão de Previdência Complementar - CGPC e Secretaria de Previdência Complementar - SPC.

As EFPC somente poderão instituir e operar planos de benefícios para os quais tenham autorização específica e seus planos de benefícios atenderá aos padrões mínimos fixados pelo órgão regulador e fiscalizador, com o objetivo de assegurar transparência, solvência, liquidez e equilíbrio econômico-financeiro e atuarial (LC 109/2001).

Para garantir o pagamento dos benefícios, as EFPC captam recursos de seus participantes, bem como dos patrocinadores e os aplicam no mercado de capitais, mercado imobiliário, títulos públicos, renda fixa, renda variável, dentre outros.

A Figura 3 ilustra, de forma geral, o mecanismo de funcionamento das EFPC, onde as contribuições financeiras dos participantes e do patrocinador, somadas aos rendimentos provenientes das aplicações dos recursos, devem fluir para o fundo de forma eficiente, ou seja, de forma a dar suporte aos compromissos de curto, médio e longo prazo. Tais como: aposentadoria, seguros de invalidez, morte e desemprego – e para constituir paulatinamente reservas destinadas a cumprir as obrigações de longo prazo do fundo de pensão, as quais serão exauridas na medida em que a população de participantes amadureça.

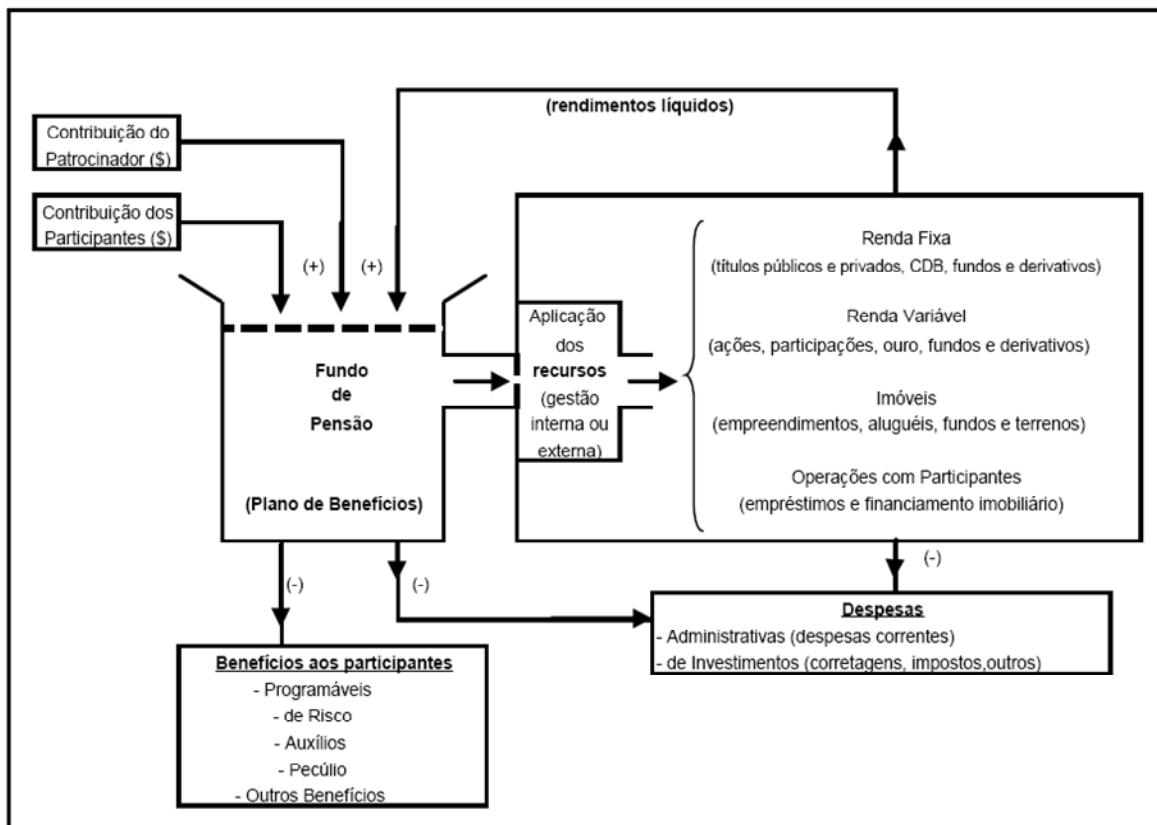


FIGURA 3: ESQUEMA GERAL DE FUNCIONAMENTO DE UM FUNDO DE PENSÃO.
Fonte: PINHEIRO (2007, p.43).

Observam-se na Figura 3 que, inicialmente, as EFPC recebem as contribuições dos patrocinadores e dos participantes, em seguida, as EFPC aplicam os recursos financeiros em vários segmentos de aplicação (renda fixa, renda variável, imóveis e operações com participantes) autorizados pela legislação que regulamenta as EFPC, com o objetivo de obterem rendimentos capazes de acrescer as reservas que irão garantir os benefícios previdenciários contratados com os participantes.

Em vista do mecanismo de captação e aplicação dos recursos financeiros, observam-se pelo menos duas funções importantes das EFPC: uma função social, relacionada à complementação dos benefícios mínimos oferecidos pelo Regime Geral de Previdência Social; e uma função econômica, visto que tais instituições são as principais fontes de formação de poupança de longo prazo e também se constituem como importantes investidoras no mercado financeiro, contribuindo cada vez mais para o desenvolvimento econômico e social do País (ZORZI, 2007).

As ilustrações que se seguem demonstram a evolução dos volumes de investimentos das EFPC, bem como a sua relação com o PIB nacional. O Gráfico 1 apresenta a evolução dos investimentos administrados pelas EFPC. Verifica-se que o volume de investimentos vem aumentando ao longo dos anos, à exceção do ano de 2008, tendo em vista a crise financeira mundial que gerou uma retração no mercado de modo geral.

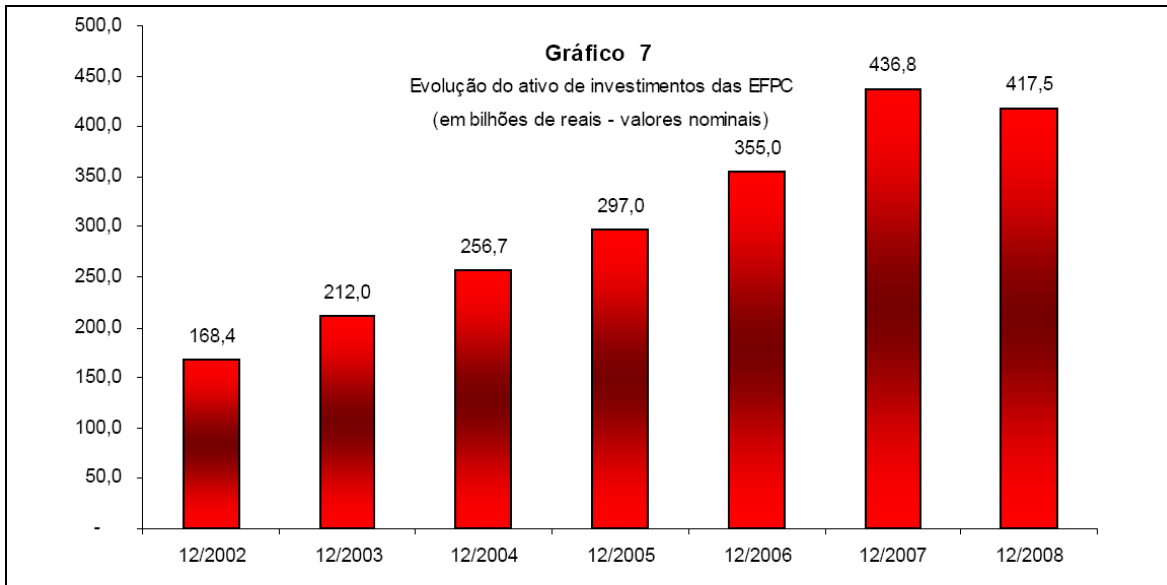


GRÁFICO 1: EVOLUÇÃO DO ATIVO DE INVESTIMENTOS DAS EFPC (em bilhões de reais).
Fonte: MPAS/SPC (2008, p.9)

No Gráfico 2 demonstra-se a evolução dos ativos administrados pelas EFPC em relação ao PIB.

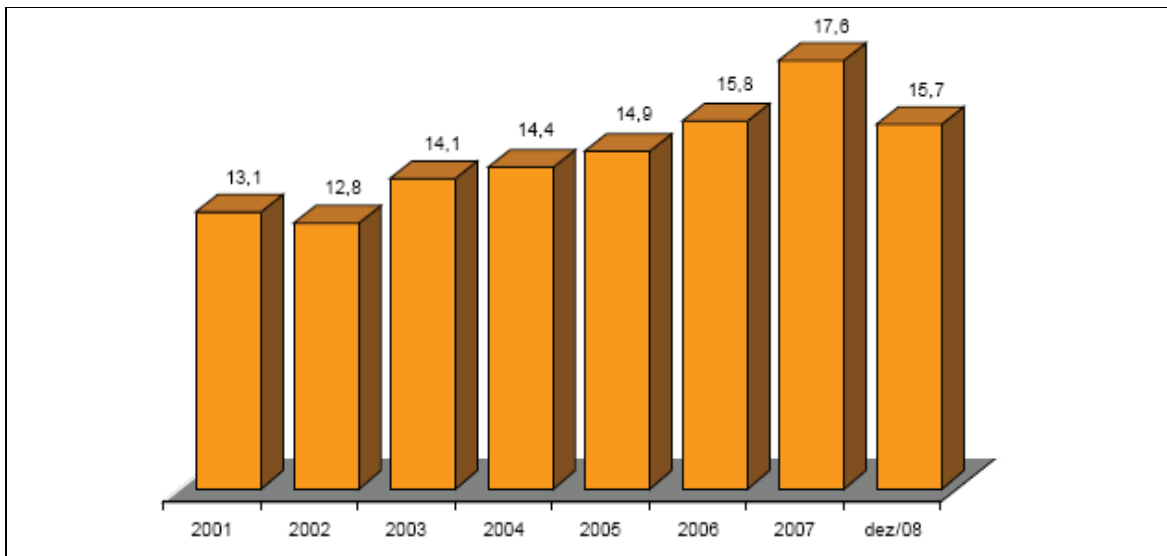


GRÁFICO 2: EVOLUÇÃO DOS ATIVOS EFPC x PIB (%).
Fonte: IBGE/ABRAPP (2008, p.4).

A seguir, no Gráfico 3, demonstra-se a evolução dos ativos totais das EFPC entre dezembro de 2002 e dezembro de 2007.

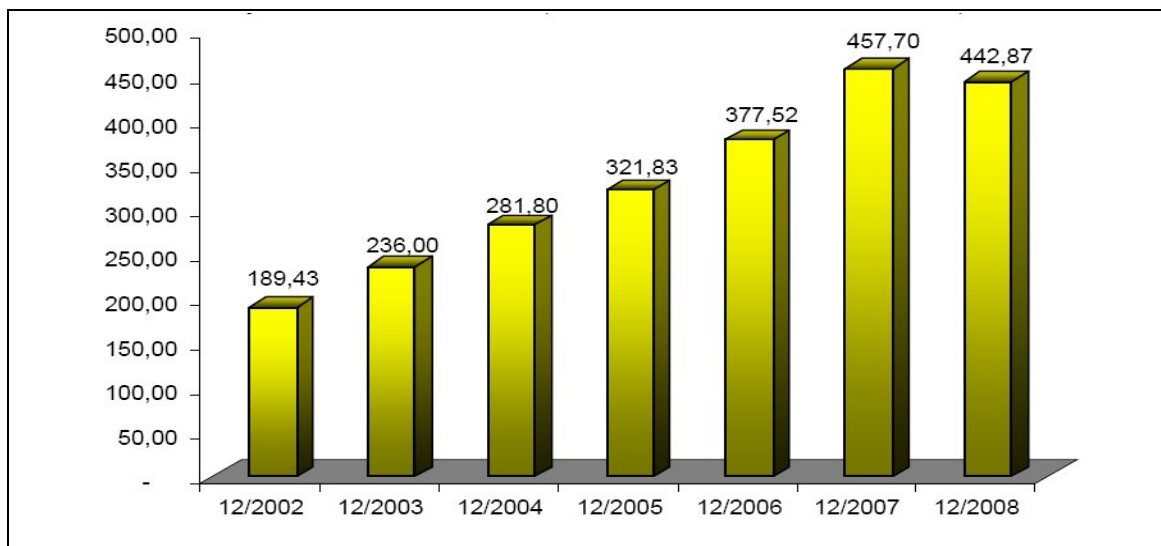


GRÁFICO 3: EVOLUÇÃO DO ATIVO TOTAL DAS EFPC (em bilhões de reais)
 Fonte: MPAS/SPC, 2007.

Nota-se, no Quadro 2 e no Quadro 3 que a participação dos ativos das EFPC em relação ao PIB e, a evolução dos ativos totais das EFPC vinha aumentando até os anos de 2008, quando uma grave crise mundial assolou os mercados financeiros do mundo todo. Apresenta-se, a seguir, os principais objetivos, tipos de planos, suas modalidades e os benefícios oferecidos pelas EFPC.

2.4.2.1 Principais Objetivos das EFPC

Conforme a LC 109/2001, as EFPC têm como objeto a administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária, ou seja, pela norma as EFPC têm o propósito ou ponto de convergência à operação de benefícios previdenciários.

Dependendo do ângulo que se analisa, os objetivos das EFPC podem variar, uma vez que o fim que se pretende atingir com a operação de benefícios previdenciários privados varia conforme o ponto de vista dos agentes envolvidos.

Sob a perspectiva da patrocinadora, a implementação de benefícios previdenciários possui o objetivo de melhorar a relação trabalhista entre o empregador e o empregado, na medida em que aumenta a segurança do empregado com a perspectiva de uma aposentadoria melhor, além de diversos outros benefícios oferecidos.

Sob a perspectiva do empregado, há um *plus* em sua relação de trabalho, não de forma pecuniária, mas como forma de garantia de uma renda adicional à previdência oficial quando da sua aposentadoria, além de outros benefícios, tais como auxílio por invalidez, acidente de trabalho ou benefício por morte aos seus familiares.

Há, ainda, a perspectiva econômica do país, uma vez que as EFPC constituem-se em importantes investidores nos mercados de capitais, imobiliários, poupanças, dentre outros, que certamente colaboram para o desenvolvimento econômico e crescimento do Brasil.

Conforme Souza Júnior (2002), as EFPC possuem outros objetivos, tais como: atrair e reter empregados; política de recursos humanos; enfrentarem padrões de competitividade; dentre outros. Tais

objetivos melhoram as relações laborais e possibilitam as empresas melhores condições para atrair e manter bons profissionais.

Como complementador do estado os fundos de pensão complementam os benefícios básicos da previdência oficial. São, também, grandes investidores institucionais e financiadores de projetos nacionais, uma vez que administram vultuosas quantias de dinheiro, canalizadas para o investimento interno, que além de movimentar a economia interna podem ser investidos em empreendimentos de interesse coletivo (SOUZA JÚNIOR, 2002).

Para garantir o atendimento de seus objetivos, diversas modalidades de planos são oferecidas aos participantes, conforme se verifica a seguir.

2.4.2.2 Modalidades de planos previdenciários

A atual Lei básica de previdência complementar LC109/01 concentrou-se na definição e na expectativa dos planos de previdência privada qualificando-os na como de Benefício Definido, Contribuição Definida e Contribuição Variável, bem como outras formas de planos de benefícios que reflitam a evolução técnica e possibilitem a flexibilidade ao regime de previdência complementar.

Conforme a Instrução nº 16, do Conselho de Gestão de Previdência Complementar – CGPC, as EFPC deverão observar, na identificação dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram e executam 3 (três) espécies fundamentais de planos, designados como modalidades de planos de benefícios: a) plano de benefício definido - BD; b) plano de contribuição definido - CD; e c) plano de contribuição variável ou mista.

Entende-se por plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de benefício definido aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção (CGPC, 2005).

O plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição definida são aqueles cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos (CGPC, 2005).

Por fim, o plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição variável ou misto são aqueles cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido (CGPC, 2005).

2.4.2.3 Plano de benefício definido

Os planos de benefício definido ou de prestação definida e contribuição indefinida são adotados em grande parte dos regimes básicos e públicos de previdência complementar, onde a prestação é pré-fixada no momento de adesão ao plano e as contribuições dos participantes ou das patrocinadoras são corrigidas ao longo do processo, possibilitando, desta forma, considerando-se o conjunto de participantes, recursos suficientes para o

pagamento do benefício. Os planos de benefício definido podem estabelecer o benefício tendo por critérios a remuneração e/ou os anos de serviço.

Os planos de benefício definido são planos previdenciários que contemplam o mutualismo solidário e adotam o regime de repartição simples.

Tradicionalmente, os planos de benefícios definidos proporcionam uma aposentadoria complementar à aposentadoria da previdência oficial expressa através de uma renda vitalícia. O benefício do empregado vinculado ao plano é definido, normalmente, em função do tempo de serviço ou do salário médio, conforme a equação (PINHEIRO, 2007):

$$\text{benefício (PBD)} = B(\text{tempo de serviço}),$$

onde B corresponde a certa quantia de dinheiro por tempo de serviço do participante, definida no regulamento do plano de benefícios do fundo de pensão. Outra fórmula também utilizada nos planos de benefício definido pode combinar tempo de serviço com a média do salário final do participante, sendo expressa por:

$$\text{benefício(PBD)} = g (\text{tempo de serviço}) \cdot (\text{média salário final}),$$

onde g é uma proporção do salário final apurado num número de anos antes da data de aposentadoria.

Nos planos de benefício definido, as contribuições vertidas pelo participante e pela patrocinadora não são direcionadas a uma conta individual, mas compõem um plano mutualista em que o valor do benefício é uma variável independente, previamente estabelecida pelo regulamento do plano, e a contribuição, uma variável dependente, que fica em aberto, sendo determinada anualmente pelo plano de custeio, de forma suficiente para financiar os benefícios futuros (PINHEIRO, 2007).

Essas características impõem aos planos de benefícios definidos um grau de complexidade para sua estruturação, uma vez que é assegurado ao participante um valor final de benefício que independe das oscilações demográficas e econômicas, implicando em aumentos e reduções nas contribuições dentro do custeio do plano. Em verdade é prometido ao participante do fundo de pensão um benefício, sem considerar as reservas que o fundo possui, devendo o empregador arcar com os déficits e recolher os superávits do plano de benefícios.

Os planos de benefício definido propiciam às empresas a encorajar seus funcionários a se aposentarem em uma determinada idade, que é tida como a ideal (entre 55 e 65 anos), pois possibilitam um ganho máximo. Uma vez que é possível prever o valor esperado presente de aposentadoria em cada idade futura, até a idade compulsória pela previdência oficial, conforme demonstra o gráfico abaixo:

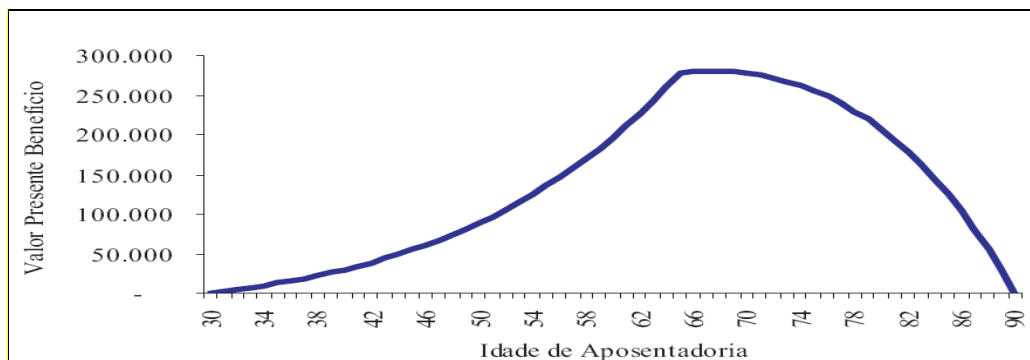


GRÁFICO 4: PLANO BD - VALOR PRESENTE (\$) DOS BENEFÍCIOS EM FUNÇÃO DA IDADE DE APOSENTADORIA
 Fonte: PINHEIRO (2007, p.85)

Conforme se verifica no Gráfico 4 é possível verificar o valor presente do benefício em função da idade de aposentadoria, considerando-se uma taxa de contribuição de 7,5% do salário e uma taxa de desconto de 4% a.a., onde o benefício é zero no primeiro mês de trabalho, assim como, se o empregado laborar até o dia de sua morte. Haja vista que o valor presente do benefício é positivo entre a idade no início do plano e a idade de morrer, o gráfico do valor da aposentadoria é expresso por uma curva no formato de “U” invertido (PINHEIRO, 2007).

O plano de benefício definido é muito vantajoso para o participante, principalmente se ele se aposentar na data programada para maximizar seu benefício, entretanto, onera em demasia o patrocinador, que arca com riscos atuariais do plano. A seguir apresenta-se outro tipo de plano, o de contribuição definida.

2.4.2.4 Plano de contribuição definida

Outro tipo de plano previdenciário privado é o plano de contribuição definida. Este plano é totalmente diferente do plano de benefício definido, tanto nos princípios previdenciários que os norteiam quanto na forma de constituição dos fundos e administração do plano.

A modalidade de contribuição definida constitui-se num plano no qual o participante e o patrocinador fazem uma contribuição mensal de determinada quantia e esta é alocada a uma conta individual de aposentadoria, onde, também são alocados os seus rendimentos financeiros.

Os fundos de contribuição definida são aplicados em diversos tipos de investimentos, desde imobiliários até financeiros, dependendo das opções do participante, do patrocinador ou instituidor ou, ainda, da própria administradora de previdência complementar. São oferecidas opções de investimentos que vão desde as mais conservadoras como aplicação em renda fixa, títulos públicos federais, passando por constituição moderada com variação entre renda fixa e variável, além de ações de empresas, até arranjos mais agressivos em carteiras de investimentos de renda variável.

Neste tipo de plano o benefício não é conhecido até o momento da aposentadoria, sendo que este será fixado conforme o montante acumulado durante o período de contribuição, que estará intimamente relacionado com os rendimentos auferidos nesse período, por isso, há o interesse total dos participantes em fiscalizar os gestores do plano, pois, os mesmos são responsáveis pelo valor final dos benefícios.

Conforme Pinheiro (2007), a conta individual do participante, representada pelo valor acumulado das contribuições e seus rendimentos, formará a base para o plano de aposentadoria, o qual pode ser resgatado de uma só vez, em “n” anos por meio de um sistema de anuidades ou, considerando um montante para cada ano até a sua morte.

Ao contrário do plano de benefício definido, não há mutualismo neste plano, pois as reservas constituídas são individualizadas. Desta forma, se o resultado das aplicações das contribuições vertidas ao plano for positivo na fase de acumulação, o valor do benefício auferido pelo participante, será maior que o projetado no início do plano, caso contrário, se a rentabilidade das aplicações dos recursos for baixa, o prejuízo será suportado inteiramente pelo participante, que deverá receber um benefício de aposentadoria menor que o anteriormente planejado (PINHEIRO, 2007).

Como os riscos do plano são assumidos pelo empregado na contribuição definida e pelo empregador no benefício definido, há uma tendência de migração do segundo para o primeiro plano, além disso, os instituidores, por força de lei, só podem implementar planos de contribuição definida.

Tem-se, portanto, que o plano de contribuição definida, no qual a variável dependente é o benefício e a variável independente é a contribuição, ou seja, o benefício fica indefinido e varia de acordo com as reservas acumuladas que depende da rentabilidade alcançada pelos investimentos realizados com os recursos provenientes das contribuições provenientes do participante e da patrocinadora (PINHEIRO, 2007).

Nessa modalidade além das aplicações financeiras, influenciará na reserva acumulada pelo empregado o tempo em que ele permanecer contribuindo para o plano, uma vez que quanto maior o tempo de contribuição, maior será a reserva garantidora dos benefícios.

Basicamente, o plano de benefício definido pode ser considerado, a grosso modo, como um fundo de investimentos ou uma popança programada, onde o saldo acumulado no final do período de contribuição é transformado em benefício de renda mensal, vitalício ou não, ou, ainda, ser sacado em parcela única.

Pinheiro (2007), explica que o benefício do participante pode ser expresso pela seguinte fórmula:

$$\text{benefício (PCD)} = g \text{ (saldo de conta)}$$

onde o saldo de conta é o total do saldo acumulado na conta individual de aposentadoria do participante, desde a data de ingresso no plano até a sua aposentadoria e “g” é o percentual incidente sobre o saldo da conta total, que corresponde ao nível de aposentadoria escolhido pelo participante.

O Gráfico 5 demonstra o padrão de aposentadoria para os planos de contribuição definida, o qual demonstra que o valor da aposentadoria aumenta em função do tempo de contribuição:

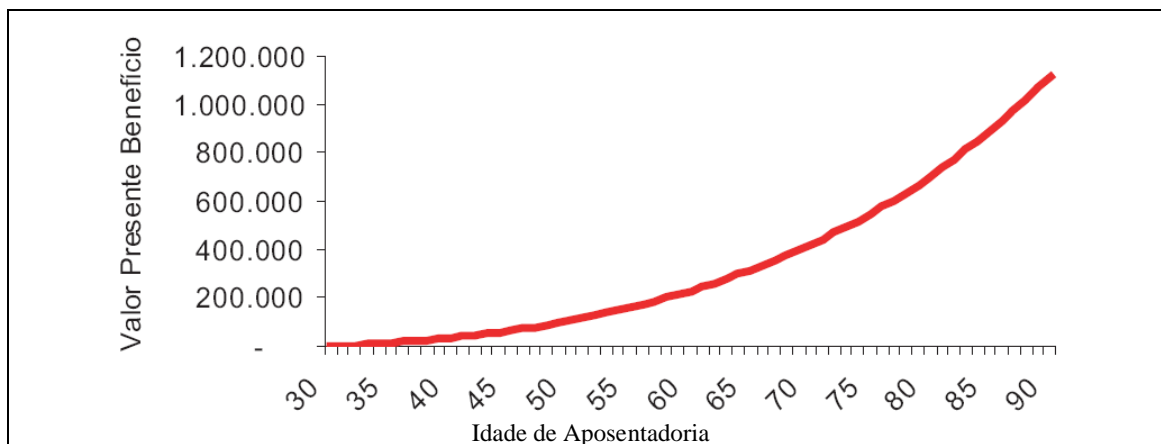


GRÁFICO 5: PLANO CD - VALOR PRESENTE (\$) DOS BENEFÍCIOS EM FUNÇÃO DA IDADE DE APOSENTADORIA
 Fonte: PINHEIRO (2007, p.88)

A forma do gráfico para o plano de contribuição definida é muito diferente da figura em formato de “U” invertido do plano de benefício definido, pois a expectativa do valor presente aumenta com a idade de aposentadoria, conforme se verifica no Gráfico 5 que leva em consideração uma taxa de 7,5% do salário e uma taxa de desconto de 4% a.a. (PINHEIRO, 2007).

A legislação que trata dos regimes complementares de previdência tem dado grande impulso para os planos de contribuição definida. Porquanto, incentiva a criação destes tipos de plano, especialmente, se considerarmos a LC 109/01, onde determina que os planos instituídos por sindicatos, associações e conselhos profissionais, a partir do vínculo associativo, seja exclusivamente na modalidade de contribuição definida, bem como o art. 40, §15, da Constituição Federal, determinando que a criação de plano de previdência privada para os funcionários públicos da União, Estados e Municípios devem ser instituídos exclusivamente na forma de contribuição definida.

Mesmo incentivo tem vindo da legislação tributária, nos termos da Lei 11.053/2004, que permite às entidades de previdência complementar, em relação aos planos previdenciários de contribuição definida. A opção por um regime de tributação, pelo qual os valores dos benefícios pagos aos participantes e assistidos, sujeitam-se ao imposto de renda retido na fonte, conforme alíquotas regressivas, variando de 35%, para o prazo de acumulação inferior a 2 (dois) anos, até 10%, para um prazo de acumulação superior a 10 (dez) anos.

2.4.2.5 Plano misto

Os planos mistos apresentam características tanto de benefício definido quanto de contribuição definida, é um sistema híbrido que varia e combina os dois tipos de planos descritos anteriormente.

Pinheiro (2007) define que os planos mistos podem conter elementos dos planos de benefício definido bem como dos planos de contribuição definida, tanto na fase contributiva, quanto na fase de recebimento de benefícios. Assim, por exemplo, pode-se ter um plano de contribuição definida na fase contributiva e o

participante transformarem o saldo da sua conta individual num benefício de aposentadoria vitalícia com os riscos demográficos sendo assumidos pelo empregador.

Souza Júnior (2002) exemplifica outro plano de características mistas em que até a parcela de um determinado valor estipulado no estatuto da entidade, o plano tem características de benefício definido, mas acima desse teto a parcela passa a ser creditada na conta do participante no plano de contribuição definida.

2.4.2.6 Benefícios oferecidos

Benefícios consistem em prestações pecuniárias pagas pelas entidades previdenciárias aos participantes ou aos seus dependentes de forma a atender a cobertura dos eventos por elas abrangidos.

Pinheiro (2007) explica que os Fundos de Pensão oferecem benefícios previdenciários que podem ser classificados quanto à capacidade de programação do início do pagamento e à forma de pagamento dos benefícios.

Em relação à capacidade de programação do início do pagamento, os benefícios podem ser programáveis ou de risco.

Os benefícios programáveis são aqueles em se pode prever, através do regulamento do plano, o início do pagamento, numa data pré-estabelecida em que o participante passará a ter direito a perceber o benefício. Como exemplo de benefício programável, pode-se citar a aposentadoria por idade, onde o participante que atingir a idade estipulada e, após cumprir as condições estabelecidas pelo regulamento do plano, terá direito ao benefício.

De outra forma, o benefício é considerado de risco ou não programável, quando não se puder prever em regulamento a data de início do pagamento do benefício, tendo em vista que seu início está associado a um evento imprevisto, que pode perfazer a qualquer momento ou nunca se concretizar. Um exemplo típico de benefício não programável é a pensão por morte a ser paga aos dependentes, por ocasião da morte do participante enquanto funcionário ativo de empresa patrocinadora. O evento morte não é possível de ser previsto se ocorrerá antes ou depois do período laborativo do participante.

Quanto à forma de pagamento do benefício, o mesmo pode ser de pagamento continuado ou de pagamento único.

Os benefícios de pagamento continuado dependem de uma série de pagamentos que podem ser vitalícios ou por período determinado. Os benefícios vitalícios perduram enquanto durar a situação que enseja o direito ao beneficiário, como por exemplo, o auxílio doença, ou durante a existência da pessoa, no caso de aposentadoria. Já os benefícios temporários perduram enquanto a pessoa sobreviver, entretanto, durante um período determinado de tempo.

Caracterizam-se os benefícios de pagamento único aqueles que são pagos em cota única, tais como os pecúlios, seja por morte ou por invalidez, ou os auxílios maternidade, natalidade e funeral. Também se caracteriza como benefício de pagamento único o resgate da reserva de poupança, quando da saída do participante do plano, haja vista o encerramento do vínculo empregatício com a empresa patrocinadora, que nada

mais é do que a devolução total das contribuições vertidas pelo participante, com as devidas correções e descontadas as taxas de administração.

As EFPC oferecem diversos benefícios, com o objetivo de proporcionar o bem estar dos seus participantes em momentos de infortúnios. No quadro 1 pode-se visualizar quais benefícios são oferecidos pelas EFPC, bem como o valor e a quantidade de benefícios concedidos:

DEMONSTRATIVO DE BENEFÍCIOS*			R\$ Mil
Tipo	Valor	Quant	Valor Médio Mensal ¹
Aposentadorias - Prestação Continuada	1.314.703	464.813	2.828
Tempo de Contribuição e Idade	63.245	29.372	2.153
Tempo de Contribuição	867.894	228.930	3.791
Idade	21.073	11.951	1.763
Invalidez	68.863	52.932	1.301
Antecipada	151.874	83.708	1.814
Postergada	2.686	2.854	941
Proporcional Diferida	12.651	6.156	2.055
Especial	126.416	48.910	2.585
Pensões	165.039	122.147	1.351

¹ média dos valores acumulados no período em R\$.

*Valores médios ao mês até Junho/08

QUADRO 1: DEMONSTRATIVOS DE BENEFÍCIOS

Fonte: ABRAPP (2008, p.4)

O Quadro 1 demonstra que as EFPC concedem dez espécies de benefícios as seus participantes, sendo que os três mais concedidos são, respectivamente, aposentadoria por tempo de contribuição, pensões e aposentadoria antecipada.

2.5 REVISÃO DOS CONCEITOS SOBRE GOVERNANÇA CORPORATIVA

A constante evolução das práticas empresariais trouxe uma nova relação entre as organizações e a sociedade como um todo, dentre as quais, podemos citar a profissionalização da administração das Companhias que, em muitos casos, tem como consequência a separação entre aqueles que detêm a sua propriedade e aqueles que as administram. Essa separação entre controle e gestão pode provocar conflitos de interesses entre acionistas, investidores, gestores e demais interessados na companhia.

Esse conflito de interesses se tornou evidente diante dos diversos registros de expropriação de riquezas dos acionistas por parte dos gestores em empresas com estrutura de propriedade pulverizada e, dos acionistas minoritários por acionistas controladores em empresas com estrutura de propriedade concentrada. Tal conflito decorre do problema de agência dos gestores, que ocorre quando os gestores tomam decisões buscando maximizar seus interesses pessoais em detrimento dos interesses dos acionistas.

Nesse contexto surge a Governança Corporativa como um processo capaz de reduzir a distância existente entre proprietários e administração da empresa e a sociedade de maneira geral. Desse modo, de acordo com Siffert Filho (1998, p. 125), “as questões de governança corporativa ganharam maior relevância a partir do surgimento das modernas corporações, nas quais há separação entre controle e gestão”.

Para Shleifer e Vishny (1997, p.737), a governança corporativa advém do fato de os fornecedores de capital das empresas se assegurarem de receber o retorno de seus investimentos. Para Denis e McConnel (2003, p.1) a governança corporativa é o conjunto de mecanismos, seja institucional ou baseado no mercado, que induz os controladores da empresa a tomarem decisões para maximizar o valor da companhia para seus proprietários e, para La Porta *et al* (2000), a governança corporativa se constitui no conjunto de mecanismos que protegem os investidores externos da expropriação pelos gestores ou acionistas controladores.

Para a Organization for Economic Co-operation and Development – OECD, (2004, p. 60) governança corporativa envolve:

Relações entre a administração da sociedade, seu conselho, acionistas e outras partes interessadas. A governança corporativa proporciona a estrutura que possibilitará o estabelecimento dos objetivos da sociedade, bem como os meios de cumpri-los e supervisionar o desempenho da sociedade.

Para a Comissão de Valores Mobiliários – CVM (2002), governança corporativa é o “conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital”.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC (2004, p. 6), conceitua governança corporativa como “as práticas e os relacionamentos entre os Acionistas/Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal, com a finalidade de otimizar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital”.

De acordo com o IBGC (2004), a governança corporativa surge para procurar superar o chamado conflito de agência, presente a partir do fenômeno da separação entre a propriedade e a gestão empresarial.

Jensen e Meckling (1976, p.308), definem o relacionamento de agência como “um contrato no qual uma ou mais pessoas – o principal – engajam outra pessoa – o agente – para desempenhar alguma tarefa sem seu favor, envolvendo a delegação de autoridade para tomada de decisão pelo agente”. O conflito de agência surge quando o agente, que tem o poder de gestão sobre a propriedade do principal, toma decisões visando maximizar seus interesses pessoais. No caso da relação entre acionistas e gestores, os acionistas podem limitar as divergências monitorando as atividades dos executivos e estabelecendo incentivos contratuais apropriados para garantir que o comportamento destes esteja alinhado com os daqueles.

Desse modo, percebe-se que a governança corporativa surgiu para criar mecanismos que permitam controlar e monitorar os negócios, não somente pelos gestores internos, mas também pelos acionistas, possibilitando identificar e solucionar prováveis conflitos de agência que podem surgir dentro de uma organização.

Segundo Lopes (2006), o papel da contabilidade tem sido reconhecido desde os primeiros estudos em governança corporativa, sendo fundamental tanto para o estabelecimento de contratos entre os agentes quanto para o papel de redutora da assimetria informacional.

A governança corporativa utiliza os principais conceitos relacionados à Contabilidade, tais como: transparência (disclosure), equidade, prestação de contas (accountability) e responsabilidade corporativa (sustentabilidade) para explicar e solucionar os conflitos existentes entre os interesses dos stakeholders.

No tocante à transparência, não se trata tão somente da divulgação de relatórios obrigatórios, mas, também, da divulgação voluntária e inteligível das informações econômico-financeiras, ativos intangíveis, demonstrativos ambientais e demais demonstrações que conduzem à criação de valor. Equidade se refere ao tratamento justo e igualitário de todos os grupos minoritários. O dever de prestação de contas (*accountability*) decorre do dever que os administradores têm de prestar contas de suas atividades e responder por seus atos. Decorrente do dever de zelar pela perenidade das organizações nasce à responsabilidade corporativa.

Dessa forma, a contabilidade, integrada às práticas de governança corporativa, busca a excelência na gestão das corporações, atentando para o cumprimento integral de todos os princípios que conduzem à sua perenidade.

Uma das questões discutidas em diversos trabalhos sobre governança corporativa diz respeito aos benefícios que as boas práticas de governança trariam às instituições que as adotassem. Estudos empíricos recentes apontam para a avaliação positiva por parte do mercado em relação às empresas que adotam boas práticas de governança, sendo citados: menor custo de capital (BOTOSAN, 1997), menor custo de endividamento (SENGUPTA, 1998) e menor *spread* (WELKER, 1995). Bushman e Smith (2001) encontram evidências que a divulgação influencia positivamente a governança corporativa, reduzindo os problemas de agência entre acionistas e administradores.

A evidenciação como ferramentas de implementação de boas práticas e governança também podem trazer outros benefícios à empresa. De acordo com pesquisa realizada pela empresa *Pricewaterhousecoopers*, cinco pontos são citados como sendo os maiores benefícios de uma melhor evidenciação: aumento da credibilidade dos gestores; mais investidores de longo prazo; maior monitoramento por parte dos analistas; melhor acesso a novos capitais e melhor avaliação do preço das ações.

Outro ponto importante a ser considerado no estudo de Governança Corporativa diz respeito à criação de instituições focadas exclusivamente no seu aprimoramento e disseminação. Dentre as diversas instituições existentes, podemos citar a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, que trata das questões de governança a nível mundial e, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, que trata do tema, especificamente, no caso brasileiro.

Para nortear as boas práticas de governança tanto a OCDE quanto o IBGC confeccionaram os denominados Códigos de Melhores Práticas de Governança Corporativa, os quais se referem a um conjunto de normas e diretrizes de governança corporativa. Esses códigos se concentram em problemas de governança advindas da separação entre participação acionária e controle.

Os Códigos de Melhores Práticas de Governança Corporativa da OECD busca estabelecer um conjunto de princípios essenciais para o desenvolvimento de práticas de boa governança corporativa. Os

princípios da OCDE (2004) abrangem as seguintes questões: 1) Direitos dos acionistas; 2) Tratamento igualitário dos acionistas; 3) Posição dos stakeholders (necessidade de acesso à informação relevante); 4) Evidenciação e transparência; 5) Responsabilidades do conselho.

Por sua vez o Código Brasileiro das Melhores Práticas de Governança Corporativa, o qual, de acordo com o IBGC (2004), tem como objetivo central indicar caminhos para todos os tipos de empresas, visando à melhoria de seu desempenho e à facilidade do acesso ao capital.

Dentre os principais pontos abordados por esses dois códigos de governança corporativa, destaca-se como sendo o mais importante para fins deste estudo o de Evidenciação e Transparência.

A respeito desse assunto, a OCDE (2004) comenta que a estrutura de governança corporativa deve assegurar divulgação oportuna e precisa de todos os fatos relevantes referentes à empresa, inclusive posição financeira, desempenho, participação acionária e governança.

Verifica-se, assim, que evidenciação e transparência consubstanciam-se em um dos principais pilares da governança corporativa, de grande destaque em todas as reflexões sobre o assunto. A seguir abordam-se os principais aspectos de governança aplicados às EFPC.

2.5.1 Governança corporativa nas EFPC

A OCDE (2004) lista quinze princípios que devem nortear os regulamentos das EFPC, dentre os quais, destacam-se os princípios relacionados à governança corporativa. Na construção da governança corporativa, as EFPC aparecem como uma das principais interessadas para consecução desta nova forma de dirigir e monitorar as organizações, melhorando as relações entre empresas e investidores mediante o incentivo da transparência contábil e respeito às partes envolvidas.

Com vistas a dar maior transparência ao setor de previdência privada, o Comitê Gestor dos Fundos de Previdência Complementar (CGPC), órgão vinculado à Secretaria de Previdência Complementar (SPC), publicou a Resolução nº 13, de 01 de outubro de 2004, na qual determinam que as EFPC devam adotar princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos adequados ao porte, complexidade e riscos inerentes aos planos de benefícios por elas operados, de modo a assegurar o pleno cumprimento de seus objetivos.

O prazo concedido pela Resolução nº 13/2004 para implementação do plano e adequação aos princípios, regras e às práticas de governança, gestão e controles internos de EFPC foi até o dia 31 de dezembro de 2005, portanto, atualmente, os fundos de pensão deveriam estar cumprindo integralmente as determinações desta resolução.

De modo a orientar as EFPC, a Resolução CGPC nº 13/2004 apresenta quatro planos de implementação da governança, gestão e controles internos, a saber: da estrutura de governança, dos riscos e do seu monitoramento, da divulgação e dos sistemas de informações e da manifestação do conselho fiscal.

Para a implementação da governança as EFPC poderão adotar manual de governança corporativa, definindo as relações entre os órgãos estatutários e os participantes, assistidos, patrocinadores, instituidores, fornecedores de produtos e serviços, autoridades e outras partes interessadas.

A Resolução CGPC nº 13/2004 ressalta a necessidade do desenvolvimento de uma cultura interna que enfatize a importância do desenvolvimento dos controles internos em todos os níveis hierárquicos. Também recomenda a instituição e divulgação do código de ética e conduta.

Para conceber maior transparência e possibilitar o monitoramento das ações dos gestores as EFPC devem estruturar-se com diretoria executiva, conselho deliberativo e conselho fiscal. O estatuto do fundo de pensão deve prever as atribuições, composição, forma de acesso, duração e término do mandato dos membros dos órgãos estatutários.

Procedimento indispensável para adoção e manutenção de boas práticas de governança, gestão e controle é o constante monitoramento dos riscos que possam comprometer a realização dos objetivos da EFPC. Para tanto, as instâncias de controle e principalmente o Conselho Fiscal devem estar atentos à gestão dos recursos garantidores dos planos, política de investimentos, aderência às premissas e hipóteses atuariais e a execução orçamentária.

Intrinsecamente ligada às boas práticas de governança está a transparência da gestão e divulgação das informações da organização, conforme se demonstra no tópico seguinte.

2.5.2 Transparência e evidenciação nas EFPC

O Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC, 2004) destaca que um dos princípios básicos de governança é a transparência. O Código IBGC destaca (2004, p.9) que:

Mais do que ‘a obrigação de informar’, a Administração deve cultivar o ‘desejo de informar’, sabendo que da boa comunicação interna e externa, particularmente quando espontânea franca e rápida resulta um clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações da empresa com terceiros. A comunicação não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, mas deve contemplar também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação empresarial e que conduzem à criação de valor.

Adicionalmente, o Código destaca que uma boa governança corporativa também envolve prestar informações que sejam pertinentes, além daquelas obrigatórias por lei ou regulamento, tão logo estejam disponíveis, e a todos os interessados, ressaltando que toda a informação que possa influenciar decisões de investimento deve ser divulgada imediata e simultaneamente a todos os interessados.

O Princípio nº 14 da lista da OECD (2004) para a regulamentação das EFPC trata da transparência e informação, conforme segue:

Transparência e informação apropriadas devem ser promovidas com base nas características dos custos e dos benefícios dos fundos de pensão, especialmente quando várias opções de planos são oferecidas. Os participantes devem ser informados sobre o uso indevido dos benefícios de aposentadoria (em particular nos casos de prestação única, ou pecúlio) e sobre a forma adequada de assegurar seus direitos. A transparência sobre a composição das contribuições, do desempenho dos planos e das modalidades de benefícios deve ser especialmente promovida em casos de planos de benefícios individuais.

Com o objetivo de conceder maior transparência as EFPC, a SPC publicou a Instrução nº 7, de 10 de agosto de 2005 e a Resolução 23 de dezembro de 2006, consolidando os dispositivos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar, no que se refere à divulgação de informações, tanto em relação ao seu conteúdo quanto em relação aos meios de publicação, aos participantes e assistidos de planos de benefícios. De modo geral a In 07/2005 divide em cinco capítulos os grupos de informações a serem prestadas pelas EFPC. São eles:

- a) Disponibilização e entrega de estatuto e regulamento;
- b) Divulgação das informações contábeis;
- c) Divulgação das informações atuariais;
- d) Divulgação das informações sobre investimentos;
- e) Divulgação das informações sobre despesas.

A todo pretendente, participante e assistido deve ser entregue o estatuto, o regulamento do plano ofertado e o certificado indicando os requisitos que regulam a admissão e a manutenção da qualidade de participante, bem como os requisitos de elegibilidade e a forma de cálculo de benefícios (Instrução nº 7/2005, art. 2º). Não há obrigatoriedade de divulgação dos referidos documentos na *internet*, no entanto sua divulgação confere maior transparência à EFPC em adesão as boas práticas de governança.

O segundo grupo de informações a serem prestadas trata da divulgação das informações contábeis das EFPC. Nesse sentido a Instrução SPC nº 07/2005 corrobora com a determinação contida no art. 22, da LC 109/01, que determina a divulgação das demonstrações contábeis aos participantes e assistidos. Conforme a Instrução SPC nº 07/2005, as demonstrações contábeis consolidadas e os respectivos pareceres devem ser divulgados aos participantes e assistidos até o dia 30 de abril de cada ano.

As demonstrações e pareceres a serem divulgados, conforme Instrução SPC nº 07/2005, art. 30, §1º, são listados a seguir:

- a) Balanço Patrimonial, comparativo com o exercício anterior;
- b) Demonstração de Resultados, comparativa com o exercício anterior;
- c) Demonstração de Fluxos Financeiros, comparativa com o exercício anterior;
- d) Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis;
- e) Parecer do Atuário, relativo ao plano de benefícios;
- f) Parecer dos Auditores Independentes;
- g) Parecer do Conselho Fiscal;
- h) Manifestação do Conselho Deliberativo com a aprovação das Demonstrações Contábeis;
- i) Demonstrativos patrimoniais;
- j) Demonstrativo de resultado dos planos de benefícios.

Os documentos listados acima devem ser encaminhados aos participantes mediante solicitação ou disponibilizados em meio eletrônico (Resolução nº 23/2006).

Para o grupo de informações relacionado à divulgação das informações atuariais e de investimentos, com conteúdos estabelecidos em normas específicas, sua divulgação deve ser realizada através de encaminhamento aos participantes e disponibilização em meio eletrônico (res.23/2006).

Para o quinto e último grupo de informações, referentes às despesas, deverão ser divulgadas semestralmente aos participantes e assistidos de forma segregada sobre cada plano de benefício.

O art. 13 da Instrução SPC nº 07/2005 enfatiza a importância da transparência das informações pertinentes às EFPC, bem como a importância da inteligibilidade e acessibilidade por parte dos participantes e assistidos:

Art. 13 Nos termos da Resolução CGPC 13, de 2004, sem prejuízo de normas específicas, a divulgação das informações aos participantes e assistidos de plano de benefícios deverá ser feita em linguagem clara e acessível, utilizando-se de meios apropriados, a critério da entidade fechada de previdência complementar.
Parágrafo único. Sem prejuízo da divulgação das informações pelos meios adotados a critério da EFPC, recomenda-se que as mesmas, sempre que possível, sejam também disponibilizadas por meio eletrônico aos participantes e assistidos do plano de benefícios.

Ressalta-se no parágrafo único do normativo transcrito acima, que há uma preocupação do legislador com a questão da acessibilidade das informações através da divulgação em meio eletrônico, sem prejuízo dos outros meios exigidos, das informações geradas pelas EFPC.

A SPC (2005) publicou uma cartilha denominada “Guia do Participante: acompanhe mais de perto seu fundo de pensão” com o objetivo de apresentar aos participantes e assistidos de planos de previdência algumas informações sobre o funcionamento de sua EFPC. Nesta cartilha a SPC apresenta um capítulo sobre transparência dos fundos de pensão e, propõe quinze questões que devem ser respondidas pelo participante da EFPC.

As questões propostas pela SPC tratam da acessibilidade de informações, da disponibilização e divulgação dos relatórios de investimentos, relatórios financeiros, relatórios contábeis, relatórios e pareceres de auditoria, relatórios do conselho fiscal, despesas com benefícios, despesas administrativas, relacionamento com bancos e corretoras, hipóteses atuariais adotadas, informações pessoais do participante e, meios de divulgação das informações.

Segundo a cartilha apresentada pela SPC se o participante da EFPC responder positivamente, ou seja, se ele souber as respostas para todas as perguntas, pode-se afirmar que este fundo de pensão está pautado nos princípios da transparência e obedecem as regras referentes à divulgação de informações. De outra forma, se o participante responder negativamente ou não souber responder as questões, talvez isso seja um problema, nesse caso ele deve procurar seu fundo para obter as respostas ou, se ainda assim não obter sucesso, pode-se procurar a SPC que é o órgão fiscalizador destas organizações.

Ressalta-se que não só os participantes e assistidos têm interesses nas informações das EFPC, também o público de modo geral e principalmente os beneficiários de pensão e os designados (Pessoa indicada pelo participante ou assistido, que poderá ter direito a benefícios, de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento do plano de benefícios) tem interesse em tais informações.

Sensível a esta situação o art. Art. 15 da res. 07/05 determina que quando as circunstâncias recomendarem, a divulgação poderá ser estendida ao público, a critério da EFPC, tendo presente a relação custo-benefício envolvida. Destaca-se que no caso de divulgação de informações não obrigatórias, deve-se considerar a relação custo-benefício de sua divulgação.

A fim de conferir maior transparência informacional e evidenciação das demonstrações financeiras e contábeis, em consonância com as práticas de governança destacam-se, no tópico a seguir, as principais informações contábeis que as EFPC devem publicar e disponibilizar aos seus usuários.

2.5.3 Evidenciação contábil nas EFPC

O objeto da contabilidade é sempre o patrimônio das entidades, formado pelo conjunto de bens, direitos e obrigações. O campo de abrangência das Ciências Contábeis é toda e qualquer entidade, independente de sua forma de constituição ou finalidade, com ou sem fins lucrativos (Resolução CFC, 774 de 16 de dezembro de 1994).

A Resolução 774, de 16 de dezembro de 1994, do Conselho Federal de Contabilidade define da seguinte forma o objeto da contabilidade:

A Contabilidade possui objeto próprio – o Patrimônio das Entidades – e consiste em conhecimentos obtidos por metodologia racional, com as condições de generalidade, certeza e busca das causas, em nível qualitativo semelhante às demais ciências sociais. A Resolução alicerça-se na premissa de que a Contabilidade é uma Ciência Social com plena fundamentação epistemológica. Por consequência, todas as demais classificações – método, conjunto de procedimentos, técnica, sistema, arte, para citarmos as mais correntes – referem-se a simples facetas ou aspectos da Contabilidade, usualmente concernentes à sua aplicação prática, na solução de questões concretas.

Para o *International Accounting Standards Board* (IASB, 2001, p. 46), o objetivo das demonstrações contábeis é fornecer informações sobre a posição financeira, os resultados e as mudanças na posição financeira de uma entidade, que sejam úteis a um grande número de usuários em suas tomadas de decisão.

Iudícibus e Marion (2002) ensinam que a contabilidade é uma ciência social aplicada, que mensura e registram as mutações ocorridas no patrimônio das entidades, transformando-as em um conjunto estruturado e organizado de informações de natureza econômica, financeira, patrimonial, de produtividade e social, divulgadas através das demonstrações contábeis, livros, planilhas, pareceres, laudos, dentre outros.

As informações contábeis têm papel fundamental na gestão das entidades, uma vez que os dados por ela fornecidos servem de base para a tomada de decisão de seus gestores, bem como são instrumentos de divulgação de informações para usuários internos e externos da entidade, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas, para que os mesmos possam fazer uma avaliação da situação econômica e financeira da entidade, bem como projeções futuras.

Para que as informações contábeis sejam confiáveis, fidedignas e represente a realidade da entidade, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), através da Resolução 785, de 28 de julho de 1995, estabeleceu os atributos indispensáveis das informações contábeis, quais sejam: confiabilidade (fundamentam-se na veracidade, completeza e pertinência do seu conteúdo); tempestividade (refere-se ao fato de que a informação contábil deve chegar ao conhecimento do usuário em tempo hábil para que ele possa utilizá-la); compreensibilidade (diz

respeito à clareza e objetividade com que a informação contábil é divulgada); e comparabilidade (deve possibilitar ao usuário o conhecimento da evolução entre determinada informação ao longo do tempo).

Por força do art. 22, da LC 109/01, ao final de cada exercício, coincidente com o ano civil, as EFPC deverão levantar as demonstrações contábeis, por pessoa jurídica ou profissional legalmente habilitado.

Para haver uma padronização nas informações contábeis das EFPCs e visando a adequação da planificação contábil às necessidades gerenciais dessas entidades, implementou-se uma série de legislações, tanto genéricas quanto específicas. Dentro dos objetivos propostos ao presente trabalho, destacam-se, apenas, as principais determinações legais aplicadas as EFPCs.

Além de observar os Princípios Fundamentais de Contabilidade (PFCs) e outras legislações pertinentes, as EFPCs devem observar a Portaria SPC nº 4.858, de 26 de novembro de 1998, a Lei Complementar nº 109/01, a Resolução CGPC nº 05, de 30 de janeiro de 2002 e a Instrução SPC nº 07 de 10 de agosto de 2005.

Levando-se em consideração a necessidade de atualização das normas gerais de contabilidade que regulam os procedimentos contábeis das EFPC, bem como a necessidade de assegurar a transparência, a segurança e a precisão das informações prestadas pela EFPC, a Secretaria da Previdência Complementar publicou a Portaria nº 4.858/98.

A referida Portaria segregou a contabilidade das EFPC em 4 (quatro) programas, devendo os dados referentes a cada programa ser contabilizados separadamente. Os programas são divididos em programas fins e programas meio. O programa Previdencial e Assistencial são programas fins. O programa Administrativo e de Investimentos são considerados programas meio.

As EFPCs precisam efetuar os registros em programas específicos, de acordo com a natureza dos recursos que, conforme a Resolução CGPC nº 05/02, podem ser constituídos como fluxos primários de recursos, representados pelos programas fins (previdencial e assistencial) ou fluxos secundários, representados pelos programas-meio (administrativo e investimentos). A própria Resolução CGPC nº 05/02 apresenta as características de cada programa:

- Programa Previdencial: é o programa básico da Entidade e de existência obrigatória, pois se refere à complementação de aposentadorias ou outros benefícios semelhantes ao da previdência social;

- Programa Assistencial: programa relativo aos planos de benefícios assistenciais da Entidade como, por exemplo, assistência à saúde;

- Programa Administrativo: é o programa relativo ao gerenciamento e manutenção das atividades administrativas da Entidade;

- Programa de Investimentos: programa destinado ao gerenciamento e controle dos recursos administrados pela entidade.

Com vistas a uniformizar as demonstrações contábeis apresentadas pelas EFPCs, a Resolução GCPC n. 05/2002 padronizou a planificação contábil a ser apresentada por estas entidades. Também, apresentou modelos e instruções de preenchimentos das demonstrações contábeis obrigatórias.

Além da segregação por programas e da padronização da planificação contábil, a contabilidade das EFPCs sofreu uma mudança significativa com a promulgação da Lei Complementar nº 109/01, qual seja, a obrigatoriedade da contabilização por plano de benefício. A segregação da contabilidade por plano de benefício possibilitou a visualização e o controle da situação econômica, financeira e atuarial de cada plano de benefício.

Zorzi (2007, p. 45) destaca a “importância dessa inovação por atender ao Princípio contábil da Entidade, que explica a necessidade de diferenciar o patrimônio particular do universo dos patrimônios existentes”.

Para Souza Júnior (2002, p.77), “a segregação entre planos resulta diretamente da preocupação em se ter o controle sobre o patrimônio líquido de cada plano e não, como possa inicialmente parecer, sobre as aplicações desses recursos”.

Para dar maior transparência às demonstrações contábeis, a Secretaria da Previdência Complementar editou a Instrução nº 07, de 10 de agosto de 2005, estipulando regras a cerca da divulgação de informações contábeis, atuariais e de investimentos sobre os planos de benefícios operados pelas entidades fechadas de previdência complementar - EFPC.

Em seu art. 3º a Instrução SPC n. 07/2005 determina que até o dia 30 de abril de cada ano deverão ser divulgados aos participantes e assistidos as seguintes demonstrações contábeis e seus respectivos pareceres: Balanço Patrimonial e comparativo com o exercício anterior; Demonstração de Resultados e comparativa com o exercício anterior; Demonstração de Fluxos Financeiros, comparativa com o exercício anterior; Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis; Parecer do Atuário, relativo ao plano de benefícios; Parecer dos Auditores Independentes; Parecer do Conselho Fiscal; Manifestação do Conselho Deliberativo com a aprovação das Demonstrações Contábeis.

Procedimento imprescindível à validade das demonstrações contábeis é a sua análise pelos auditores independentes, que tem a atribuição precípua de verificar se elas refletem adequadamente a realidade da sociedade. Os auditores independentes devem expressar opinião sobre a adequação das demonstrações contábeis em relação à posição patrimonial, financeira e de resultado do período.

Neste parecer estão definidos: o escopo, os trabalhos efetuados, a opinião emitida e, por consequência, a responsabilidade assumida. O parecer deve ser emitido por profissional independente e pode ser quatro tipos: sem ressalva, com ressalva, adverso e com abstenção de opinião.

Levando-se em conta a quantidade de obrigações e a responsabilidade a qual o setor de contabilidade de uma EFPC está submetido, fica evidente que há a necessidade de um controle rigoroso das atividades desempenhadas por tal setor.

A ênfase desta pesquisa é atribuída à governança corporativa em sua interatividade com a contabilidade, no que se refere à prestação de contas, evidenciação e transparência, sendo a divulgação de informações contábeis um instrumento para que se faça cumprir estes três princípios de governança. A divulgação contábil consiste em importante ferramenta para redução da assimetria informacional, de sorte que tais informações sejam divulgadas de forma equânime entre todos os usuários das informações.

2.5.4 Checklist de conformidade em relação à governança

Com base no referencial teórico apresentado, elaboram-se no capítulo seguinte dois *checklist* com o objetivo de verificar o nível de aderência das EFPC em relação às normas de governança e em relação às melhores práticas de governança corporativa.

O *checklist* de conformidade com a legislação foi elaborado de acordo com as principais informações exigidas pelas normas relacionadas à governança, tipificadas em leis, resoluções, instruções normativas dentre outras.

Por sua vez, o *checklist* de conformidade em relação às melhores práticas de governança, foi elaborado de acordo com o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC.

De acordo com o grau de conformidade com os *checklist*, serão feitas as inferências sobre o nível de aderência de cada uma das entidades pesquisadas em relação às práticas relacionadas à governança corporativa, sendo possível verificar se as EFPC analisadas estão aderindo às práticas de governança, de que forma estão aderindo, quais os itens de governança são mais evidenciados, dentre outros aspectos e serão melhor apresentados no capítulos que seguem.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo tem como objetivo definir as características da pesquisa realizada em função das diversas classificações abordadas pela literatura, bem como descrever os procedimentos utilizados na revisão bibliográfica.

Segundo Barros e Leffeld (2000, 13), “a pesquisa é o esforço dirigido para a aquisição de um determinado conhecimento, que propicia a solução de problemas teóricos, práticos e/ou operativos, mesmo quando situados no dia a dia do homem”.

Para Rauen (2002, p.117), “uma pesquisa origina-se de um problema sentido, uma expectativa frustrada, uma dificuldade teórica ou prática e objetiva a uma solução”. Sendo assim, esta pesquisa tem por finalidade identificar o cumprimento, por parte dos fundos de pensão de patrocínio público do país quanto à aderência às boas práticas de governança corporativa e transparência informacional, em cumprimento à Resolução nº 13 e nº 23, do Conselho de Gestão de Previdência Complementar - CGPC, bem como ao Código do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC.

Neste capítulo demonstram-se o delineamento, as limitações do estudo, e os procedimentos metodológicos que compreendem a coleta e o tratamento dos dados. Adota-se a divisão proposta por Beuren e

Raupp (2003). A tipologia de delineamento da pesquisa foi agrupada em três categorias: quanto aos objetivos, quanto aos procedimentos e quanto à abordagem do problema.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Quanto à abordagem do problema Beuren e Raupp (2003) situam as pesquisas em qualitativa e quantitativa.

O método quantitativo considera que tudo pode ser mensurável. As informações e opiniões são traduzidas em números para que possam ser classificadas e analisadas. Para tanto, faz-se uso de técnicas estatísticas e matemáticas. A pesquisa quantitativa se caracteriza pelo uso da quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento, através de técnicas estatísticas; pela intenção de precisão dos resultados; por evitar distorções de análises e interpretações e pela margem de segurança quanto às inferências. (RICHARDSON, 1989; SILVA e MENEZES, 2001).

Por sua vez o método qualitativo considera que há uma relação indissociável entre o mundo real e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzida em números, exigindo a imersão do pesquisador no contexto, interpretando e atribuindo significados aos fatos. Não é necessário usar técnicas quantitativas, porém o pesquisador precisa desenvolver as habilidades de observação, registro e análise de interações entre pessoas e entre pessoas e sistemas (SILVA e MENEZES, 2001).

O método misto advém da união dos métodos quantitativo e qualitativo. Ele une as potencialidades e capacidades desses dois métodos, permitindo ao pesquisador expandir sua descrição, explicação e compreensão do objeto em estudo, o que assegura maior confiabilidade aos resultados encontrados (TRIVIÑOS, 1987).

A abordagem metodológica utilizada para análise e interpretação dos dados é predominantemente qualitativa com alguma utilização de ferramentas da estatística descritiva na análise e apresentação dos resultados.

Considerando os objetivos descritos para este trabalho, pode-se caracterizá-lo como uma pesquisa descritiva. Busca-se fazer um estudo com o intuito de agregar maior conhecimento ou conhecer com maior profundidade o atendimento das entidades fechadas de previdência complementar quanto à adoção de princípios, regras e práticas de Governança.

Para Gil (1999), a pesquisa descritiva pode ser utilizada para descrever características de determinada população ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Delimitada a tipologia da pesquisa quanto à abordagem do problema e quanto aos seus objetivos, passa-se a descrever a tipologia adotada quanto aos procedimentos do trabalho científico, na qual se descreve a maneira pela qual se conduz o estudo.

Foi realizada uma pesquisa em fontes secundárias através de uma revisão bibliográfica sobre as entidades fechadas de previdência complementar e governança corporativa.

Conforme Carvalho (2006), “a pesquisa bibliográfica torna-se relevante para resgatar

e comparar pesquisas anteriores e estruturar o conhecimento, visando construir um arcabouço conceitual fundamental para a ciência”.

Através do suporte dado pela revisão bibliográfica foi realizado o levantamento, dos dados a serem analisados. Ressalta-se que as informações necessárias para realização desta pesquisa foram coletadas através de uma amostra. Na sequência, apresenta-se o universo pesquisado e a amostra selecionada.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população deste estudo compreende as entidades fechadas de previdência complementar de patrocínio público que operam no território nacional. Portanto, o universo da pesquisa é composto de 81 Entidades Fechadas de Previdência Complementar, de patrocínio público, que se encontra em funcionamento no Brasil em 2008 (SPC, 2009).

Deste universo extrai-se a amostra, que será o objeto de estudo da presente pesquisa, composta pelas 10 maiores EFPCs de patrocínio público segundo a população total apresentada pelo Informe Estatístico publicado pela Secretaria da Previdência Complementar (SPC, 2009). Acrescentou-se à amostra, por uma questão de regionalidade, as 2 maiores EFPCs com sede em Santa Catarina.

A amostra composta pelas 10 maiores EFPC no ranking nacional, mais as 2 maiores EFPC de Santa Catarina, atendem 71% dos segurados entre todas as EFPC de patrocínio público, ou seja, a população total das 81 EFPC de patrocínio público existentes soma 1.038.834 (um milhão, trinta e oito mil oitocentos e trinta e quatro) pessoas, enquanto que somente, as 12 EFPC analisadas possuem uma população total de 736.247 (setecentos e trinta e seis mil duzentos e quarenta e sete) pessoas.

O critério adotado para escolha da amostra foi a intencionalidade e acessibilidade. Para Gil (1999), a amostragem por acessibilidade é não probabilística. Os elementos não são selecionados aleatoriamente e o pesquisador obtém os dados a que tem facilidade de acesso, portanto, trata-se de uma amostra intencional não probabilística, não sendo possível realizar inferências sobre todo o universo, mas somente sobre a própria amostra, destacada no Quadro 2.

EFPC PATROCÍNIO PÚBLICO				
Pos.	Sigla da EFPC	Qtde Participantes	%	website
1	PREVI/BB	169.321	16%	www.previ.com.br
2	PETROS	119.042	11%	www.petros.com.br
3	POSTALIS	110.221	11%	www.postalis.com.br
4	FUNCEF	92.670	8%	www.funcef.com.br
5	CAPESESP	79.082	5%	www.capesesp.com.br
6	GEAPREVIDENCIA	70.626	7%	www.geap.com.br
7	REFER	45.294	4%	www.refer.com.br
8	PREVIMINAS	27.911	3%	www.previminas.com.br
9	FORLUZ	22.740	2%	www.forluz.org.br
10	SABESPREV	21.400	2%	www.sabesprev.com.br
25	FUSESC	8.659	1%	www.fusesc.com.br
27	CELOS	8.507	1%	www.celos.com.br
	Total das 12	775.473		
	Total Geral	1.038.834		

QUADRO 2: RELAÇÃO DA AMOSTRA.

Fonte: Elaborado pelo autor

A primeira coluna refere-se à posição no *ranking* nacional em que se situa a EFPC, conforme a Secretaria da Previdência Complementar (2008). Conforme se verifica do quadro 2, as Entidades com sede no Estado de Santa Catarina estão na 25ª e na 27ª posição do ranking nacional das EFPC de patrocínio público. A terceira coluna apresenta a quantidade total de participantes e a quarta coluna apresenta a porcentagem de participação de Cada EFPC em relação ao total geral.

No tópico seguinte apresenta-se a forma de coleta a classificação dos dados.

3.3 COLETA E CLASSIFICAÇÃO DOS DADOS

Os dados secundários levantados nesta pesquisa foram coletados no ano de 2009, exclusivamente, nos sítios eletrônicos das companhias escolhidas para a amostra. Foram analisadas seis fontes de informação: os relatórios anuais (2008), as demonstrações contábeis (2008), os códigos de conduta ética, o código de governança corporativa, o estatuto da entidade e o regulamento do plano de previdência ofertado.

Para classificar esses dados optou-se pela utilização de duas escalas que têm como função mensurar o nível de conformidade ou aderência à governança. A primeira escala teve o objetivo de mensurar a conformidade das EFPC em relação à legislação que trata sobre transparência, evidenciação e governança. Já a segunda escala teve o objetivo de verificar a aderências destas EFPC ao manual de boas práticas de governança corporativa estipulado pelo IBGC, de aplicabilidade facultativa.

A forma escolhida para classificar os dados nas escalas foi o *checklist*, com isso as informações foram classificadas uma única vez, independentemente da quantidade de vezes que apareceram nos relatórios.

No Quadro 3 apresenta-se o *checklist*, onde estão relacionadas às principais informações exigidas pela legislação relacionada à governança e divulgação de informações. Verifica-se a conformidade com as Leis Complementares nº 108/2001 e nº 109/2001, Resoluções nº 05/2002, nº 13/2004, nº 23/2006 e Instrução nº 07/2005, da Secretaria de Previdência Complementar.

Por sua vez, o Quadro 4 apresenta o *checklist* de conformidade em relação às boas práticas de governança corporativa apresentadas pelo Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC, 2004).

Informações	Normatizações
Estrutura Organizacional	LC 108/01
Conselho deliberativo	art.10º
Composição paritária, max. 6 membros	art.11
Mandato de 4 anos	art. 12, §1º
Conselho fiscal	art. 14
Composição paritária, max. 4 membros	art. 15
Mandato de 4 anos	art. 16
Diretoria executiva	art. 19
Composição paritária, máx. 6 membros	art. 19, §1º
Demonstrações contábeis	LC 109/01 c/c Resolução CGPC 05/02
Balanco patrimonial	Res. CGPC 05/02, item 19, "a"
Demonstração do resultado do exercício	Res. CGPC 05/02, item 19, "b"
Demonstrativos de fluxo financeiro	Res. CGPC 05/02, item 19, "c"
Notas explicativas às demonstrações	Res. CGPC 05/02, item 19, "d"
Parecer atuarial	Res. CGPC 05/02, item 19, "e"
Parecer da auditoria independente	Res. CGPC 05/02, item 19, "f"
Parecer do conselho fiscal	Res. CGPC 05/02, item 19, "g"
Manifestação do conselho deliberativo	Res. CGPC 05/02, item 19, "h"
Demonstrativos patrimoniais	Res. CGPC 05/02, item 26
Demonstrativos de resultado por plano de benefício	Res. CGPC 05/02, item 26
Práticas de governança corporativa	Resolução SPC 13/04
Manual de governança corporativa	art. 1º, §2º
Código de conduta ética	art. 3º, parágrafo único
Divulgação de Informações	Instrução SPC 07/05 c/c Resolução CGPC 23/06
Estatuto EFPC	In. SPC 07/05, art. 2º, "b" c/c Res. 23/06, art 2º, II
Regulamento do plano	In. SPC 07/05, art. 2º, "b" c/c Res. 23/06, art 2º, II
Política de investimentos	In. SPC 07/05, art. 7º
Demonstrativo de investimentos	In. SPC 07/05, art. 8º
Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	In. SPC 07/05, art. 11º
Relatório Anual	Resolução CGPC 23/06
DRAA	Resolução CGPC 23/07 , art. 5º, III

*DRAA: Demonstrativo de Resultado de Avaliação Atuarial.

QUADRO 3: CHECKLIST DE CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO

Fonte: Elaborado pelo autor

O Quadro 3 apresenta a legislação em vigor referente à estrutura organizacional, demonstrações contábeis, divulgação e evidenciação e práticas de governança corporativa. A combinação da legislação citada forma um arcabouço jurídico que tem a missão de tornar a administração das instituições de previdência complementar mais transparente e acessível aos cidadãos.

Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa	
Grupos	Descrição
Princípios	Transparência Equidade Prestação de Contas Responsabilidade Corporativa
Conselho Deliberativo	Forma de composição Composição entre 5 e 9 membros Membros independentes internos e externos Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição Definições de competência Definição de remuneração Avaliação
Gestão	Definição da competência do diretor presidente Forma de indicação Remuneração Avaliação
Relatório Anual	Mensagem de abertura Relatório de administração Demonstrações financeiras Parecer da auditoria independente Parecer do conselho fiscal Remuneração dos conselheiros e diretores Práticas adotadas de governança Aprovação do RA pelo conselho de Adm.
Diretoria Executiva	Definição de Competencia da diretoria Forma de indicação ou eleição Remuneração Avaliação da diretoria
Auditoria independente	Parecer Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição
Conselho fiscal	Composição entre 5 e 9 membros Remuneração Parecer
Conduta de conflito de interesses	Código de conduta Deveres e obrigação Vedações Sanções Operações com partes relacionadas Conflito de interesses Responsabilidade Social e Ambiental Arbitragem

QUADRO 4: CHECKLIST DE CONFORMIDADE COM AS BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA
Fonte: Elaborado pelo autor

O Quadro 4 expõe as práticas a serem adotadas pelas organizações que pretendem instituir a governança, como uma forma diferenciada de gerenciamento e monitoramento que prima pela transparência informacional.

No tocante a coleta dos dados, que compuseram a pesquisa, a mesma realizou-se em dois momentos distintos. Num primeiro momento acessaram-se cada *website* das entidades que fazem parte da amostra para verificar a existência dos documentos necessários à pesquisa e, em caso positivo copiou-se tais documentos. No segundo momento foi realizada uma análise do conteúdo dos relatórios, códigos, estatutos e regulamentos coletados das entidades a fim de verificar sua aderência ou não às normas e às melhores práticas de governança

corporativa. Quando da impossibilidade de se copiar o documento desejado, a verificação foi realizada diretamente do *website* da Entidade.

Algumas entidades, que serão oportunamente especificadas na análise dos dados, somente permitiam o acesso de algumas informações para os participantes e assistidos, através de senha. Para tais entidades, quando da impossibilidade de acesso a informação pela necessidade de senha, foi considerado como se a mesma não disponibilizasse a informação. Tal procedimento explica-se em virtude do princípio da transparência informacional, prestação de contas e disponibilização de informação, imprescindíveis às práticas de governança.

Ademais as informações pertinentes a EFPC também devem ser disponibilizadas ao público em geral, aos beneficiários de pensão e aos designados, que são as pessoas indicadas para receberem o benefício na falta do participante.

Os dados obtidos foram tabulados em gráficos, quadros e tabelas criados em planilha Excel, gerando, assim, informações que permitiram inferir sobre os dados coletados. As informações coletadas nas páginas acessadas foram tabeladas indicando a EFPC analisada e, preenchendo-se a tabela de conformidade das informações exigidas pela legislação pertinente, bem como sua aderência ou não às boas práticas de governança corporativa.

Para tabela de conformidade registraram-se valores 1 (um) e 0 (zero), indicando presença, para o 1 (um) e ausência, para 0 (zero). Para o registro da conformidade, procedeu-se da seguinte forma: quando o elemento constante da norma ou do código de boas práticas do IBGC era mencionado ou demonstrado no documento pesquisado, este era assinalado com o valor 1 (um), caso contrário, era marcado o valor 0 (zero).

3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Como limitações da pesquisa, se pode destacar que o tema, apesar de ser de relevante importância, é incipiente, portanto o *checklist* proposto não busca esgotar o assunto, mas somente uma sugestão para verificação de conformidade com as práticas de governança.

Outra limitação da pesquisa diz respeito ao número de organizações pesquisadas, pois são analisadas apenas 12 EFPC, que foram selecionadas de forma não probabilística, não sendo, portanto, possível realizar inferências sobre todo o universo, mas somente sobre a própria amostra.

O estudo foi restrito à análise de informações e documentos disponíveis nos *websites* das entidades estudadas, com a coleta de dados realizada durante o período de abril a junho de 2009. Portanto, mesmo que seja constatado que algum demonstrativo exigido pela legislação não foi divulgado em seu *website* e mesmo que a norma determine que este demonstrativo seja disponibilizado eletronicamente, não se pode afirmar que a EFPC deixou de entregá-lo aos órgãos competentes ou aos seus participantes. Afirma-se, apenas, que o mesmo não foi divulgado em seu *website*.

No capítulo seguinte apresenta-se a análise da pesquisa realizada e seus resultados.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A apresentação e a análise dos resultados foram divididas em três partes. Na primeira parte são apresentados os resultados por Entidade, com verificação da conformidade em relação às normas e ao código brasileiro de governança corporativa do IBGC. Já na segunda parte faz-se uma análise comparativa entre as entidades, apresentando-se, inclusive, o nível de evidenciação de conformidade entre as EFPC. Por fim apresenta-se a análise comparativa do nível de evidenciação em relação à norma e em relação às melhores práticas de governança corporativa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS EFPC PESQUISADAS

As entidades objeto deste estudo atuam no ramo de previdência complementar e são constituídas sob a forma de sociedades civis ou fundações sem fins lucrativos, com o objetivo de instituir e operar benefícios de caráter previdenciário.

As EFPC têm a finalidade de proporcionar uma proteção previdenciária adicional ao trabalhador, quando da sua perda da capacidade laborativa ou, ainda, quando da ocorrência de algum infortúnio. Para tanto, captam recursos junto aos participantes e patrocinadoras e os aplicam no mercado de capitais e em outros investimentos.

A amostra das EFPC selecionada, conforme mencionado na metodologia da pesquisa é representado pelas dez maiores EFPC de patrocínio público, pelo critério da população total, mais as duas maiores EFPC com sede em Santa Catarina, também, pelo mesmo critério.

Portanto foram selecionadas as seguintes entidades: PREVI, PETROS, POSTALIS, FUNCEF, CAPESESP, GEAP, REFER, PREVIMINAS, FORLUZ, SABESPREV, FUSESC e CELOS.

O Quadro 5 apresenta algumas características das entidades pesquisadas, tais como o tipo de patrocínio, o Estado de origem e o principal patrocinador.

Sigla da EFPC	Tipo de Patrocínio	UF	Principal Patrocinador
PREVI/BB	Federal	RJ	Banco do Brasil
PETROS	Federal	RJ	Petrobras
POSTALIS	Federal	DF	ECT
FUNCEF	Federal	DF	Caixa Econômica Federal
CAPESESP	Federal	RJ	FUNASA
GEAPPREVIDENCIA	Federal	DF	Ministério da Saúde
REFER	Federal	RJ	Rede Ferroviária Federal S.A.
PREVIMINAS	Estadual	MG	COHAB/MG
FORLUZ	Estadual	MG	CEMIG
SABESPREV	Estadual	SP	SABESP
FUSESC	Estadual	SC	CODESC
CELOS	Estadual	SC	CELESC

QUADRO 5: CARACTERÍSTICAS DAS EFPC PESQUISADAS
Fonte: Elaborado pelo autor

Todas as EFPC pesquisadas são de patrocínio público, sendo sete de patrocínio Federal e cinco Estadual. Todas elas são multipatrocinadas, ou seja, possuem mais de um patrocinador, entretanto, o Quadro 5 apresenta apenas os principais, chamados de patrocinadores instituidores.

4.2 RESULTADOS

Na sequência, são apresentados, respectivamente os resultados da PREVI, PETROS, POSTALIS, FUNCEF, CAPESESP, GEAP, REFER, PREVIMINAS, FORLUZ, SABESPREV, FUSESC e CELOS. Além dos itens apresentados, demonstra-se um percentual de conformidade por grupo de informações e um último geral. O percentual do grupo é calculado através da divisão dos itens apresentados pelo total de itens do grupo que poderiam ou deveriam ser apresentados. Já para pra o percentual geral, divide-se o total de itens apresentados pela EFPC pela soma do total geral de todos os grupos.

Nas tabelas que se seguem, existem duas perspectivas de conformidade, uma em relação à legislação e outra em relação ao código das melhores práticas de governança. A primeira coluna representa a numeração que divide os grupos e elementos pesquisados. A segunda apresenta a descrição do grupo e de cada elemento; a terceira apresenta a conformidade ou não com o elemento. Na linha em que se descreve o grupo apresenta-se o somatório de conformidade de elementos desse grupo. Por fim, a quarta e última coluna apresenta o percentual de conformidade em cada grupo e na última linha é apresentado o percentual geral total dos grupos.

Ao final de cada tabela é apresentado um comentário dos aspectos mais relevantes constatados na pesquisa, tanto positivamente, quanto negativamente. Os comentários são realizados tanto em relação à conformidade com a legislação, quanto em relação à aderência às melhores práticas de governança corporativa.

4.2.1 PREVI

A Tabela 1 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da PREVI.

TABELA 1: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA PREVI

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	3	43%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	0	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	3	75%
2	Demonstrações contábeis	10	100%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	
2.1	Balanco patrimonial	1		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1		2.3	Remuneração	1	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1		3	Relatório Anual	6	75%
2.5	Parecer atuarial	1		3.1	Mensagem de abertura	1	
2.6	Parecer da auditoria independente	1		3.2	Relatório da administração	1	
2.7	Parecer do conselho fiscal	1		3.3	Demonstrações financeiras	1	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1		3.4	Parecer da auditoria independente	1	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1		3.5	Parecer do conselho fiscal	1	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	1		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	2	100%	3.7	Práticas adotadas de governança	1	
3.1	Manual de governança corporativa	1		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1	
3.2	Código de conduta ética	1		4	Diretoria Executiva	3	75%
4	Divulgação de Informações	6	86%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	1	
4.3	Política de investimentos	1		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	1		5	Auditoria independente	1	50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	1	
4.6	Relatório Anual	1		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	1		6	Conselho fiscal	2	67%
	Total Geral	26	96%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	0	
				6.3	Parecer	1	
				7	Conduta de conflito de interesses	3	38%
				7.1	Código de conduta	1	
				7.2	Deveres e obrigação	0	
				7.3	Vedações	0	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	0	
				7.6	Conflito de interesses	1	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	1	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	21	58%

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que as informações exigidas pela legislação foram praticamente todas divulgadas, excetuando-se o item 4.5 sobre demonstrativo de despesas por plano de benefício. Já em relação à aderência às práticas de governança do IBGC o mesmo não acontece. Apenas 43% dos itens referente às informações do Conselho Deliberativo foram cumpridos. Ressalta-se, ainda, que apesar da PREVI possuir código de conduta ética, os itens referentes à conduta e conflito de interesse apresentaram somente 38% de conformidade.

4.2.2 PETROS

A Tabela 2 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da PETROS.

TABELA 2: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA PETROS

Informações			Aderência		Informações			Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação			%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%	
1	Estrutura Organizacional	8	100%		1	Conselho Deliberativo	4	57%	
1.1	Conselho deliberativo	1			1.1	Forma de composição	1		
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1			1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1		
1.1.2	Mandato de 4 anos	1			1.3	Membros independentes internos e externos	0		
1.2	Conselho fiscal	1			1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0		
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1			1.5	Definições de competência	1		
1.2.2	Mandato de 4 anos	1			1.6	Definição de remuneração	1		
1.3	Diretoria executiva	1			1.7	Avaliação	0		
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1			2	Gestão	3	75%	
2	Demonstrações contábeis	9	90%		2.1	Definição da competência do diretor presidente	1		
2.1	Balanco patrimonial	1			2.2	Forma de indicação	1		
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1			2.3	Remuneração	1		
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1			2.4	Avaliação	0		
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1			3	Relatório Anual	5	63%	
2.5	Parecer atuarial	1			3.1	Mensagem de abertura	1		
2.6	Parecer da auditoria independente	1			3.2	Relatório de administração	0		
2.7	Parecer do conselho fiscal	1			3.3	Demonstrações financeiras	1		
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1			3.4	Parecer da auditoria independente	1		
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1			3.5	Parecer do conselho fiscal	1		
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0			3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0		
3	Práticas de governança corporativa	2	100%		3.7	Práticas adotadas de governança	0		
3.1	Manual de governança corporativa	1			3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1		
3.2	Código de conduta ética	1			4	Diretoria Executiva	3	75%	
4	Divulgação de Informações	6	86%		4.1	Definição de Competência da diretoria	1		
4.1	Estatuto EFPC	1			4.2	Forma de indicação ou eleição	1		
4.2	Regulamento do plano	1			4.3	Remuneração	1		
4.3	Política de investimentos	1			4.4	Avaliação da diretoria	0		
4.4	Demonstrativo de investimentos	1			5	Auditoria independente	1	50%	
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	1			5.1	Parecer	1		
4.6	Relatório Anual	1			5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0		
4.7	DRAA	0			6	Conselho fiscal	3	100%	
	Total Geral	25	93%		6.1	Composição	1		
					6.2	Remuneração	1		
					6.3	Parecer	1		
					7	Conduta de conflito de interesses	6	75%	
					7.1	Código de conduta	1		
					7.2	Deveres e obrigação	1		
					7.3	Vedações	1		
					7.4	Sanções	1		
					7.5	Operações com partes relacionadas	0		
					7.6	Conflito de interesses	1		
					7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	1		
					7.8	Arbitragem	0		
						Total geral	25	69%	

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a PETROS deixou de divulgar duas informações em seus relatórios: uma referente ao demonstrativo de resultado por plano e outra referente à DRAA. Dentre as informações constantes do código do IBGC, ressalta-se positivamente a aderência às práticas de governança referentes à conduta de conflito de interesse e divulgação de informações sobre o Conselho Fiscal, inclusive com indicação de remuneração aos conselheiros.

4.2.3 POSTALIS

A Tabela 3 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da POSTALIS.

TABELA 3: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA POSTALIS

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	3	43%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	0	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	2	50%
2	Demonstrações contábeis	7	70%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	
2.1	Balanço patrimonial	0		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1		2.3	Remuneração	0	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	0		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	0		3	Relatório Anual	5	63%
2.5	Parecer atuarial	1		3.1	Mensagem de abertura	1	
2.6	Parecer da auditoria independente	1		3.2	Relatório de administração	0	
2.7	Parecer do conselho fiscal	1		3.3	Demonstrações financeiras	1	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1		3.4	Parecer da auditoria independente	1	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1		3.5	Parecer do conselho fiscal	1	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	1		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	1	50%	3.7	Práticas adotadas de governança	0	
3.1	Manual de governança corporativa	0		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1	
3.2	Código de conduta ética	1		4	Diretoria Executiva	2	50%
4	Divulgação de Informações	5	71%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	0	
4.3	Política de investimentos	1		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	1		5	Auditoria independente	1	50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	1	
4.6	Relatório Anual	1		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	0		6	Conselho fiscal	2	67%
	Total Geral	21	78%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	0	
				6.3	Parecer	1	
				7	Conduta de conflito de interesses	2	25%
				7.1	Código de conduta	1	
				7.2	Deveres e obrigação	0	
				7.3	Vedações	1	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	0	
				7.6	Conflito de interesses	0	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	17	47%

Fonte: Elaborado pelo autor

A POSTALIS deixou de divulgar três informações contábeis importantes que são: o balanço patrimonial, o parecer da auditoria independente e o demonstrativo de fluxo financeiro. Dentre as informações constantes do código do IBGC, ressaltam-se negativamente as informações referentes à conduta de conflito de interesse.

4.2.4 FUNCEF

A Tabela 4 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da FUNCEF.

TABELA 4: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA FUNCEF

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	4	57%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	1	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	3	75%
2	Demonstrações contábeis	10	100%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	
2.1	Balanco patrimonial	1		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1		2.3	Remuneração	1	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1		3	Relatório Anual	4	50%
2.5	Parecer atuarial	1		3.1	Mensagem de abertura	1	
2.6	Parecer da auditoria independente	1		3.2	Relatório de administração	1	
2.7	Parecer do conselho fiscal	1		3.3	Demonstrações financeiras	1	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1		3.4	Parecer da auditoria independente	0	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1		3.5	Parecer do conselho fiscal	0	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	1		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	2	100%	3.7	Práticas adotadas de governança	1	
3.1	Manual de governança corporativa	1		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	0	
3.2	Código de conduta ética	1		4	Diretoria Executiva	3	75%
4	Divulgação de Informações	6	86%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	1	
4.3	Política de investimentos	1		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	1		5	Auditoria independente	2	100%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	1	
4.6	Relatório Anual	1		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	1	
4.7	DRAA	1		6	Conselho fiscal	3	100%
	Total Geral	26	96%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	1	
				6.3	Parecer	1	
				7	Conduta de conflito de interesses	4	50%
				7.1	Código de conduta	1	
				7.2	Deveres e obrigação	0	
				7.3	Vedações	0	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	1	
				7.6	Conflito de interesses	1	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	1	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	23	64%

Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto à conformidade com a legislação, observa-se que a FUNCEF somente deixou de divulgar uma única informação referente ao demonstrativo de despesa do plano de benefício. Dentre as informações constantes do código do IBGC, ressalta-se positivamente a disponibilização de informações referentes ao conselho fiscal.

4.2.5 CAPESESP

A Tabela 5 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da CAPESESP.

TABELA 5: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA CAPESESP

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.			%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	4	57%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	1	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	2	50%
2	Demonstrações contábeis	0	0%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	0	
2.1	Balanco patrimonial	0		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	0		2.3	Remuneração	1	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	0		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	0		3	Relatório Anual	0	0%
2.5	Parecer atuarial	0		3.1	Mensagem de abertura	0	
2.6	Parecer da auditoria independente	0		3.2	Relatório de administração	0	
2.7	Parecer do conselho fiscal	0		3.3	Demonstrações financeiras	0	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	0		3.4	Parecer da auditoria independente	0	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	0		3.5	Parecer do conselho fiscal	0	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	0	0%	3.7	Práticas adotadas de governança	0	
3.1	Manual de governança corporativa	0		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	0	
3.2	Código de conduta ética	0		4	Diretoria Executiva	2	50%
4	Divulgação de Informações	1	14%	4.1	Definição de Competência da diretoria	0	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	0		4.3	Remuneração	1	
4.3	Política de investimentos	0		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	0		5	Auditoria independente	0	0%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	0	
4.6	Relatório Anual	0		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	0		6	Conselho fiscal	2	67%
	Total Geral	9	33%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	1	
				6.3	Parecer	0	
				7	Conduta de conflito de interesses	0	0%
				7.1	Código de conduta	0	
				7.2	Deveres e obrigação	0	
				7.3	Vedações	0	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	0	
				7.6	Conflito de interesses	0	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	10	28%

Fonte: Elaborado pelo autor

Quanto às informações obrigatórias, a CAPESESP não divulgou nenhuma informação contábil, nenhuma em relação às práticas de governança e somente uma referente às normas de divulgação de resultados. Dentre as informações constantes do código do IBGC, as ressalvas também são negativas, pois não divulgou quase que nenhuma informação ou apresentou quase nenhuma conduta em relação à governança. Sua média geral ficou em 28% de conformidade.

4.2.6 GEAP PREVIDÊNCIA

A Tabela 6 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da GEAP.

TABELA 6: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA GEAP PREVIDÊNCIA

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	3	43%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	0	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	2	50%
2	Demonstrações contábeis	0	0%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	0	
2.1	Balanço patrimonial	0		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	0		2.3	Remuneração	1	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	0		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	0		3	Relatório Anual	0	0%
2.5	Parecer atuarial	0		3.1	Mensagem de abertura	0	
2.6	Parecer da auditoria independente	0		3.2	Relatório de administração	0	
2.7	Parecer do conselho fiscal	0		3.3	Demonstrações financeiras	0	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	0		3.4	Parecer da auditoria independente	0	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	0		3.5	Parecer do conselho fiscal	0	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	0	0%	3.7	Práticas adotadas de governança	0	
3.1	Manual de governança corporativa	0		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	0	
3.2	Código de conduta ética	0		4	Diretoria Executiva	2	50%
4	Divulgação de Informações	2	29%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	0	
4.3	Política de investimentos	0		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	0		5	Auditoria independente	0	0%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	0	
4.6	Relatório Anual	0		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	0		6	Conselho fiscal	1	33%
	Total Geral	10	37%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	0	
				6.3	Parecer	0	
				7	Conduta de conflito de interesses	0	0%
				7.1	Código de conduta	0	
				7.2	Deveres e obrigação	0	
				7.3	Vedações	0	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	0	
				7.6	Conflito de interesses	0	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	8	22%

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que a GEAP deixou de divulgar todas as informações contábeis e, também, não apresenta código de ética e manual de governança. Dentre as informações constantes do código do IBGC, ressalta-se negativamente a aderência às práticas de governança referentes à conduta de conflito de interesse e divulgação de informações sobre o Conselho Fiscal e divulgação do relatório anual.

4.2.7 REFER

A Tabela 7 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da REFER.

TABELA 7: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA REFER

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	3	43%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	0	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	2	50%
2	Demonstrações contábeis	7	70%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	
2.1	Balanco patrimonial	1		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1		2.3	Remuneração	0	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1		3	Relatório Anual	0	0%
2.5	Parecer atuarial	0		3.1	Mensagem de abertura	0	
2.6	Parecer da auditoria independente	1		3.2	Relatório de administração	0	
2.7	Parecer do conselho fiscal	1		3.3	Demonstrações financeiras	0	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1		3.4	Parecer da auditoria independente	0	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	0		3.5	Parecer do conselho fiscal	0	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	2	100%	3.7	Práticas adotadas de governança	0	
3.1	Manual de governança corporativa	1		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	0	
3.2	Código de conduta ética	1		4	Diretoria Executiva	2	50%
4	Divulgação de Informações	3	43%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	0	
4.3	Política de investimentos	1		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	0		5	Auditoria independente	1	50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	1	
4.6	Relatório Anual	0		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	0		6	Conselho fiscal	2	67%
	Total Geral	20	74%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	0	
				6.3	Parecer	1	
				7	Conduta de conflito de interesses	5	63%
				7.1	Código de conduta	1	
				7.2	Deveres e obrigação	1	
				7.3	Vedações	1	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	1	
				7.6	Conflito de interesses	1	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	15	42%

Fonte: Elaborado pelo autor

A REFER apresenta 74% de conformidade em relação à legislação, inclusive, apresenta código de conduta e manual de governança. Dentre as informações constantes do código do IBGC, ressalta-se que a entidade não divulga os relatórios anuais, ou melhor, na realidade a REFER exige senha para acesso a seste demonstrativo, entretanto, pelos motivos já explicados na coleta e classificação dos dados, os demonstrativos foram considerados como não apresentados.

4.2.8 PREVIMINAS

A Tabela 8 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da PREVIMINAS.

TABELA 8: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA PREVIMINAS

Informações			Informações		
n.	Conformidade com a Legislação	Aderência %	n.	Código das Melhores Práticas de GC	Aderência %
1	Estrutura Organizacional	8 100%	1	Conselho Deliberativo	4 57%
1.1	Conselho deliberativo	1	1.1	Forma de composição	1
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1	1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1
1.1.2	Mandato de 4 anos	1	1.3	Membros independentes internos e externos	0
1.2	Conselho fiscal	1	1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1	1.5	Definições de competência	1
1.2.2	Mandato de 4 anos	1	1.6	Definição de remuneração	1
1.3	Diretoria executiva	1	1.7	avaliação	0
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1	2	Gestão	3 75%
2	Demonstrações contábeis	9 90%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1
2.1	Balanco patrimonial	1	2.2	Forma de indicação	1
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1	2.3	Remuneração	1
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1	2.4	avaliação	0
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1	3	Relatório Anual	0 0%
2.5	Parecer atuarial	1	3.1	Mensagem de abertura	0
2.6	Parecer da auditoria independente	1	3.2	Relatório de administração	0
2.7	Parecer do conselho fiscal	1	3.3	Demonstrações financeiras	0
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1	3.4	Parecer da auditoria independente	0
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1	3.5	Parecer do conselho fiscal	0
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0	3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0
3	Práticas de governança corporativa	2 100%	3.7	Práticas adotadas de governança	0
3.1	Manual de governança corporativa	1	3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	0
3.2	Código de conduta ética	1	4	Diretoria Executiva	3 75%
4	Divulgação de Informações	3 43%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1
4.1	Estatuto EFPC	1	4.2	Forma de indicação ou eleição	1
4.2	Regulamento do plano	1	4.3	Remuneração	1
4.3	Política de investimentos	0	4.4	avaliação da diretoria	0
4.4	Demonstrativo de investimentos	1	5	Auditoria independente	1 50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0	5.1	Parecer	1
4.6	Relatório Anual	0	5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0
4.7	DRAA	0	6	Conselho fiscal	3 100%
	Total Geral	22 81%	6.1	Composição	1
			6.2	Remuneração	1
			6.3	Parecer	1
			7	Conduta de conflito de interesses	5 63%
			7.1	Código de conduta	1
			7.2	Deveres e obrigação	1
			7.3	Vedações	1
			7.4	Sanções	1
			7.5	Operações com partes relacionadas	0
			7.6	Conflito de interesses	1
			7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0
			7.8	Arbitragem	0
			Total geral	19 53%	

Fonte: Elaborado pelo autor

A PREVIMINAS apresenta quase todos os itens em conformidade, entretanto, exige senha para o acesso às informações referentes ao Relatório Anual, política de investimentos e demonstrativo de despesa do plano. Conforme explicado na coleta e análise dos dados as informações que necessitam de senha foram consideradas como não apresentada.

4.2.9 FORLUZ

A Tabela 9 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da FORLUZ.

TABELA 9: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA FORLUZ

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	3	43%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	0	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	Avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		2	Gestão	3	75%
2	Demonstrações contábeis	6	60%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	
2.1	Balanco patrimonial	1		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1		2.3	Remuneração	1	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1		2.4	Avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1		3	Relatório Anual	3	38%
2.5	Parecer atuarial	1		3.1	Mensagem de abertura	1	
2.6	Parecer da auditoria independente	1		3.2	Relatório de administração	1	
2.7	Parecer do conselho fiscal	0		3.3	Demonstrações financeiras	1	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	0		3.4	Parecer da auditoria independente	0	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	0		3.5	Parecer do conselho fiscal	0	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	2	100%	3.7	Práticas adotadas de governança	0	
3.1	Manual de governança corporativa	1		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	0	
3.2	Código de conduta ética	1		4	Diretoria Executiva	3	75%
4	Divulgação de Informações	6	86%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	1	
4.3	Política de investimentos	1		4.4	Avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	1		5	Auditoria independente	1	50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	1	
4.6	Relatório Anual	1		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	1		6	Conselho fiscal	1	33%
	Total Geral	22	81%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	0	
				6.3	Parecer	0	
				7	Conduta de conflito de interesses	5	63%
				7.1	Código de conduta	1	
				7.2	Deveres e obrigação	1	
				7.3	Vedações	1	
				7.4	Sanções	1	
				7.5	Operações com partes relacionadas	0	
				7.6	Conflito de interesses	1	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0	
				7.8	Arbitragem	0	
				Total geral	19	53%	

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme Tabela 9, a FORLUZ, apesar de apresentar manual de governança e código de ética, além de divulgar outras informações importantes, em conformidade com a legislação, contudo, não apresenta dois relatórios importantes que são o parecer dos auditores independentes e a manifestação do conselho deliberativo. Em relação à conformidade com o código das melhores práticas de governança, seu desempenho não se repetiu; se comparado ao percentual de conformidade com a norma, todavia, pode-se inferir que os procedimentos de conduta de conflitos são bem estruturados possuindo código de ética que contempla as obrigações, vedações, sanções e conduta de conflito de interesse.

4.2.10 SABESPREV

A Tabela 10 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da SABESPREV.

TABELA 10: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA SABESPREV

Informações			Informações		
n.	Conformidade com a Legislação	Aderência %	n.	Código das Melhores Práticas de GC	Aderência %
1	Estrutura Organizacional	8 100%	1	Conselho Deliberativo	3 43%
1.1	Conselho deliberativo	1	1.1	Forma de composição	1
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1	1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1
1.1.2	Mandato de 4 anos	1	1.3	Membros independentes internos e externos	0
1.2	Conselho fiscal	1	1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1	1.5	Definições de competência	1
1.2.2	Mandato de 4 anos	1	1.6	Definição de remuneração	0
1.3	Diretoria executiva	1	1.7	Avaliação	0
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1	2	Gestão	2 50%
2	Demonstrações contábeis	10 100%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1
2.1	Balanco patrimonial	1	2.2	Forma de indicação	1
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1	2.3	Remuneração	0
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1	2.4	Avaliação	0
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1	3	Relatório Anual	6 75%
2.5	Parecer atuarial	1	3.1	Mensagem de abertura	1
2.6	Parecer da auditoria independente	1	3.2	Relatório de administração	0
2.7	Parecer do conselho fiscal	1	3.3	Demonstrações financeiras	1
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1	3.4	Parecer da auditoria independente	1
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1	3.5	Parecer do conselho fiscal	1
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	1	3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0
3	Práticas de governança corporativa	0 0%	3.7	Práticas adotadas de governança	1
3.1	Manual de governança corporativa	0	3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1
3.2	Código de conduta ética	0	4	Diretoria Executiva	2 50%
4	Divulgação de Informações	5 71%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1
4.1	Estatuto EFPC	1	4.2	Forma de indicação ou eleição	1
4.2	Regulamento do plano	1	4.3	Remuneração	0
4.3	Política de investimentos	1	4.4	Avaliação da diretoria	0
4.4	Demonstrativo de investimentos	1	5	Auditoria independente	1 50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0	5.1	Parecer	1
4.6	Relatório Anual	1	5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0
4.7	DRAA	0	6	Conselho fiscal	2 67%
	Total Geral	23 85%	6.1	Composição	1
			6.2	Remuneração	0
			6.3	Parecer	1
			7	Conduta de conflito de interesses	0 0%
			7.1	Código de conduta	0
			7.2	Deveres e obrigação	0
			7.3	Vedações	0
			7.4	Sanções	0
			7.5	Operações com partes relacionadas	0
			7.6	Conflito de interesses	0
			7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0
			7.8	Arbitragem	0
			Total geral	16 44%	

Fonte: Elaborado pelo autor

A SABESPREV, conforme se infere da tabela acima, apresenta 100% de conformidade com a legislação de governança nos grupos relacionados com estrutura organizacional e demonstrações contábeis, entretanto, não apresenta nem manual de governança nem código de conduta ética. Com relação à tabela de conformidade com as melhores práticas de governança, nenhum grupo se destaca positivamente, pelo contrário, o destaque negativo fica por conta da conduta de conflito de interesse que apresentou 0% de conformidade, reflexo da inexistência de um código de conduta bem estruturado.

4.2.11 FUSESC

A Tabela 11 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da FUSESC.

TABELA 11: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA FUSESC

Informações			Aderência		Informações			Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação			%	n.	Código das Melhores Práticas de GC			%
1	Estrutura Organizacional	8	100%		1	Conselho Deliberativo	4	57%	
1.1	Conselho deliberativo	1			1.1	Forma de composição	1		
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1			1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1		
1.1.2	Mandato de 4 anos	1			1.3	Membros independentes internos e externos	0		
1.2	Conselho fiscal	1			1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0		
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1			1.5	Definições de competência	1		
1.2.2	Mandato de 4 anos	1			1.6	Definição de remuneração	1		
1.3	Diretoria executiva	1			1.7	Avaliação	0		
1.3.1	Composição paritária, max. 6 membros	1			2	Gestão	2	50%	
2	Demonstrações contábeis	10	100%		2.1	Definição da competência do diretor presidente	0		
2.1	Balanco patrimonial	1			2.2	Forma de indicação	1		
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1			2.3	Remuneração	1		
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1			2.4	Avaliação	0		
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1			3	Relatório Anual	6	75%	
2.5	Parecer atuarial	1			3.1	Mensagem de abertura	1		
2.6	Parecer da auditoria independente	1			3.2	Relatório de administração	0		
2.7	Parecer do conselho fiscal	1			3.3	Demonstrações financeiras	1		
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1			3.4	Parecer da auditoria independente	1		
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1			3.5	Parecer do conselho fiscal	1		
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	1			3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0		
3	Práticas de governança corporativa	2	100%		3.7	Práticas adotadas de governança	1		
3.1	Manual de governança corporativa	1			3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1		
3.2	Código de conduta ética	1			4	Diretoria Executiva	3	75%	
4	Divulgação de Informações	5	71%		4.1	Definição de Competência da diretoria	1		
4.1	Estatuto EFPC	1			4.2	Forma de indicação ou eleição	1		
4.2	Regulamento do plano	1			4.3	Remuneração	1		
4.3	Política de investimentos	1			4.4	Avaliação da diretoria	0		
4.4	Demonstrativo de investimentos	1			5	Auditoria independente	1	50%	
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0			5.1	Parecer	1		
4.6	Relatório Anual	1			5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0		
4.7	DRAA	0			6	Conselho fiscal	3	100%	
	Total Geral	25	93%		6.1	Composição	1		
					6.2	Remuneração	1		
					6.3	Parecer	1		
					7	Conduta de conflito de interesses	4	50%	
					7.1	Código de conduta	1		
					7.2	Deveres e obrigação	1		
					7.3	Vedações	1		
					7.4	Sanções	0		
					7.5	Operações com partes relacionadas	1		
					7.6	Conflito de interesses	0		
					7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0		
					7.8	Arbitragem	0		
						Total geral	23	64%	

Fonte: Elaborado pelo autor

A FUSESC é o maior fundo de pensão do Estado de Santa Catarina, entretanto é somente a 25º no *ranking* nacional, cumpre quase que com plenitude a legislação de governança, deixando de divulgar apenas o demonstrativo de despesa do plano e a DRAA. Na tabela de conformidade com as melhores práticas de governança destaca-se a conformidade do conselho fiscal e do conselho deliberativo.

4.2.12 CELOS

A Tabela 12 apresenta os resultados e os percentuais de aderência da CELOS.

TABELA 12: RESULTADOS DE CONFORMIDADE DA CELOS

Informações		Aderência		Informações		Aderência	
n.	Conformidade com a Legislação		%	n.	Código das Melhores Práticas de GC		%
1	Estrutura Organizacional	8	100%	1	Conselho Deliberativo	4	57%
1.1	Conselho deliberativo	1		1.1	Forma de composição	1	
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1		1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	
1.1.2	Mandato de 4 anos	1		1.3	Membros independentes internos e externos	0	
1.2	Conselho fiscal	1		1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1		1.5	Definições de competência	1	
1.2.2	Mandato de 4 anos	1		1.6	Definição de remuneração	1	
1.3	Diretoria executiva	1		1.7	avaliação	0	
1.3.1	Composição paritária, máx. 6 membros	1		2	Gestão	3	75%
2	Demonstrações contábeis	8	80%	2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	
2.1	Balanco patrimonial	1		2.2	Forma de indicação	1	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1		2.3	Remuneração	1	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1		2.4	avaliação	0	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1		3	Relatório Anual	6	75%
2.5	Parecer atuarial	1		3.1	Mensagem de abertura	1	
2.6	Parecer da auditoria independente	1		3.2	Relatório de administração	0	
2.7	Parecer do conselho fiscal	1		3.3	Demonstrações financeiras	1	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1		3.4	Parecer da auditoria independente	1	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	0		3.5	Parecer do conselho fiscal	1	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	0		3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	
3	Práticas de governança corporativa	0	0%	3.7	Práticas adotadas de governança	1	
3.1	Manual de governança corporativa	0		3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1	
3.2	Código de conduta ética	0		4	Diretoria Executiva	2	50%
4	Divulgação de Informações	3	43%	4.1	Definição de Competência da diretoria	1	
4.1	Estatuto EFPC	1		4.2	Forma de indicação ou eleição	1	
4.2	Regulamento do plano	1		4.3	Remuneração	0	
4.3	Política de investimentos	0		4.4	avaliação da diretoria	0	
4.4	Demonstrativo de investimentos	0		5	Auditoria independente	1	50%
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0		5.1	Parecer	1	
4.6	Relatório Anual	1		5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	
4.7	DRAA	0		6	Conselho fiscal	2	67%
	Total Geral	19	70%	6.1	Composição	1	
				6.2	Remuneração	0	
				6.3	Parecer	1	
				7	Conduta de conflito de interesses	0	0%
				7.1	Código de conduta	0	
				7.2	Deveres e obrigação	0	
				7.3	Vedações	0	
				7.4	Sanções	0	
				7.5	Operações com partes relacionadas	0	
				7.6	Conflito de interesses	0	
				7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	0	
				7.8	Arbitragem	0	
					Total geral	18	50%

Fonte: Elaborado pelo autor

A CELOS, segunda maior EFPC de Santa Catarina e 27ª no ranking nacional, não apresentam código de conduta ética nem manual de governança e, ainda, deixou de divulgar duas demonstrações contábeis, conforme se verifica na tabela de conformidade com a legislação de governança. Em relação à conformidade com as melhores práticas de governança, o destaque negativo fica por conta do grupo de conduta de conflito de interesse, que apresentou 0% de conformidade, reflexo da inexistência de um código de conduta bem estruturado.

4.3 COMPILAÇÃO DOS RESULTADOS DAS EFPC INVESTIGADAS

As subseções anteriores apresentam os resultados da investigação sobre a aderência às práticas de governança por EFPC. Cumpre, agora, agrupar estes resultados. A compilação dos dados é feita de forma a permitir uma visualização geral de todas as Entidades. Esta compilação é feita em dois momentos: primeiro em

relação à conformidade à norma e, depois em relação à conformidade às melhores práticas de governança. Por fim faz-se uma comparação entre as duas análises de conformidade.

4.3.1 Conformidade com a legislação

A tabela 13 demonstra a conformidade das EFPC em relação à legislação de governança.

TABELA 13: COMPILAÇÃO DA CONFORMIDADE GOVERNANÇA COM A LEGISLACAO.

n.	Informações	Entidades Pesquisadas												Total	
		PREVI	PETROS	POSTALIS	FUNCEF	CAPESEP	GEAP PREVIDÊNCIA	REFER	PREVIMINAS	FORLUZ	SABESP/SPREVID	FUSESC	CELOS		
1	Estrutura Organizacional	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	96
1.1	Conselho deliberativo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.1.1	Composição paritária, max. 6 membros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.1.2	Mandato de 4 anos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.2	Conselho fiscal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.2.1	Composição paritária, max. 4 membros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.2.2	Mandato de 4 anos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.3	Diretoria executiva	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.3.1	Composição paritária, max. 6 membros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2	Demonstrações contábeis	10	9	7	10	0	0	7	9	6	10	10	8	86	
2.1	Balanco patrimonial	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	9	
2.2	Demonstração do resultado do exercício	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	10	
2.3	Demonstrativos de fluxo financeiro	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	9	
2.4	Notas explicativas às demonstrações	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	9	
2.5	Parecer atuarial	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	9	
2.6	Parecer da auditoria independente	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	10	
2.7	Parecer do conselho fiscal	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	9	
2.8	Manifestação do conselho deliberativo	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	9	
2.9	Demonstrativos patrimoniais	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	7	
2.10	Demonstrativos de resultado por plano	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	5	
3	Práticas de governança corporativa	2	2	1	2	0	0	2	2	2	0	2	0	15	
3.1	Manual de governança corporativa	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	7	
3.2	Código de conduta ética	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	8	
4	Divulgação de Informações	6	6	5	6	1	2	3	3	6	5	5	3	51	
4.1	Estatuto EFPC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
4.2	Regulamento do plano	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11	
4.3	Política de investimentos	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	8	
4.4	Demonstrativo de investimentos	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	8	
4.5	Demonstrativo de despesa do plano de benefícios	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
4.6	Relatório Anual	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	8	
4.7	DRAA	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3	
	Total	26	25	21	26	9	10	20	22	22	23	25	19	248	

Fonte: Elaborado pelo autor

A Tabela 13 mostra a compilação de todos os dados coletados na amostra selecionada. Na primeira coluna apresenta-se a ordem numérica dos itens verificados; a segunda coluna apresenta a descrição dos itens analisados; as colunas que se sucedem apresentam os resultados de conformidade ou não, referente a cada instituição analisada; por fim, a última coluna apresenta a totalização dos resultados.

Na Tabela 13 é possível verificar a conformidade das EFPC em relação às normas de governança corporativa. Primeiro verifica-se a aderência em relação à estrutura organizacional, em seguida a divulgação das informações contábeis; depois às práticas de governança e por fim a divulgação de outras informações.

Com relação à estrutura organizacional, verifica-se que todas as EFPC analisadas cumpriram todos os itens de conformidade. Tal fato já era esperado, pois a estrutura de governança formada pelo Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva, presentes na legislação, devem fazer parte do Estatuto da EFPC, portanto, estão presentes já no momento de sua constituição.

Outra análise realizada foi em relação à divulgação das informações contábeis. Conforme a Resolução CGPC nº 23, a divulgação das demonstrações contábeis em meio eletrônico é obrigatória, entretanto, somente quatro Entidades cumpriram integralmente essa exigência, são elas: PREVI, FUNCEF, SABESPREV e FUSESC.

Dois Entidades não apresentaram em seus *websites* nenhum demonstrativo, são elas: CAPESESP e GEAP PREVIDÊNCIA. Ressalta-se que o website da CAPESESP somente permite a visualização das demonstrações contábeis para participantes e assistidos, através de senha. Conforme relatado na coleta e classificação dos dados, as empresas que exigiram senha para acessar qualquer das informações pesquisadas foram consideradas como não apresentadas em virtude da ênfase que se dá no presente trabalho em relação aos princípios de governança, transparência e prestação de contas.

Em relação à divulgação do manual de governança e do código de conduta ética a CAPESESP, GEAP PREVIDÊNCIA, SABESPREV e CELOS não apresentaram nenhum dos dois itens e, a POSTALIS apresentou somente o código de conduta ética.

O último grupo de informações analisadas foi a conformidade em relação à divulgação de informações exigidas pela Instrução SPC 07/05 e a Resolução CGPC 23/06. Ressalta-se que nenhuma das EFPC analisadas divulgou todas as sete informações exigidas pelas normas. Os itens menos evidenciados foram os demonstrativos de despesa do plano de benefícios e o demonstrativo de resultado de avaliação atuarial – DRAA.

Na seqüência apresenta-se o nível de evidenciação de governança em conformidade com a legislação. Para o cálculo do nível de evidenciação das informações obrigatórias utiliza-se o total destas informações identificadas na legislação.

O nível de evidenciação das informações constantes da legislação é calculado dividindo-se o total das informações divulgadas pela EFPC pelo total das informações que a EFPC deveria ter divulgado. O total de informações que deveriam ter sido divulgados por cada EFPC é de 27 itens.

Desta forma, exemplifica-se o cálculo do nível de conformidade a seguir: a PREVI apresenta um total de 26 itens em conformidade com a estrutura de governança, portanto, o nível de conformidade às normas de governança da PREVI é:

$$\text{PREVI} = 26/27 = 96\%$$

No cálculo de evidenciação as EFPC, que exigiram senha para acessar determinada informação composta por um dos itens do Quadro 4, consideram-se como informação não divulgada, conforme explicado no capítulo de tratamento dos dados coletados.

Os resultados quanto ao nível de conformidade, são demonstrados na Tabela 14.

TABELA 14: NIVEL DE CONFORMIDADE COM A LEGISLACAO.

Conformidade das Informações Obrigatórias			
n.	Entidades Analisadas	Quantidade de Itens Evidenciados	Percentual de Conformidade
1	PREVI	26	96%
2	PETROS	25	93%
3	POSTALIS	21	78%
4	FUNCEF	26	96%
5	CAPESESP	9	33%
6	GEAP	10	37%
7	REFER	20	74%
8	PREVIMINAS	22	81%
9	FORLUZ	22	81%
10	SABESPREV	23	85%
11	FUSESC	25	93%
12	CELOS	19	70%
	Total Geral	248	77%
	Média	22	81%
	Desvio Padrão	5,69	21%

Fonte: Elaborado pelo autor

Após análise do nível de conformidade com a legislação sobre governança, observa-se, na quarta coluna da tabela 14, que nenhuma empresa divulgou ou se adequou 100% às normas. Observa-se que se forem somados todos os elementos evidenciados, obtém-se um total de 248 elementos em conformidade com a norma. Este total corresponde a 77% dos elementos.

Ressalta-se que em nenhuma das entidades pesquisadas foi encontrada qualquer ressalva por parte das auditorias independentes quanto à falta de divulgação de informações ou aderência às práticas de Governança Corporativa.

Dentre as EFPC investigadas, PREVI e a FUNCEF emergem como as organizações que se destacam em termos gerais de evidenciação e conformidade com as regras de governança, ao apresentarem 96% dos elementos.

No extremo oposto, dentre as EFPC investigadas, CAPESESP e GEAP PREVIDÊNCIA emergem como as organizações que menos elementos apresentaram: 33% e 37%, respectivamente. Conforme se verifica na terceira coluna da Tabela 14 A CAPESESP evidenciou apenas 9 elementos, enquanto a GEAP PREVIDÊNCIA apresentou 10 elementos.

A média foi de 22 itens evidenciados pelas EFPC pesquisadas, enquanto que o desvio padrão foi de 5,69, explicado, principalmente pela grande diferença entre as EFPC que mais apresentam elementos e as que menos apresentam.

A seguir apresenta-se o *ranking*, em ordem decrescente, das EFPC que mais evidenciam elementos exigidos pela legislação referente à governança.

TABELA 15: RANKING CONFORMIDADE COM AS NORMAS

Ranking de conformidade			
n.	Posição no Ranking Nacional	EFPC	Percentual de Conformidade
1	1	PREVI	96%
2	4	FUNCEF	96%
3	2	PETROS	93%
4	25	FUSESC	93%
5	10	SABESPREV	85%
6	8	PREVIMINAS	81%
7	9	FORLUZ	81%
8	3	POSTALIS	78%
9	7	REFER	74%
10	27	CELOS	70%
11	5	GEAP	37%
12	6	CAPESESP	33%

Fonte: Elaborado pelo autor

Na primeira coluna apresenta-se o *ranking* de acordo com o nível de conformidade com a legislação sobre governança; na segunda coluna o ranking nacional pelo critério da população total; na terceira coluna as EFPC analisadas e, na quarta coluna o percentual do nível de conformidade.

Destaque positivo para a PREVI que é a primeira tanto no ranking nacional em relação à população total, quanto em relação ao nível de conformidade. Destaque negativo à CAPESESP que é a sexta maior em termos populacionais e a última colocada, dentre as EFPC pesquisadas, em relação ao nível de conformidade. A FUSESC surpreende positivamente em relação ao nível de conformidade, posicionada em quarto no ranking, porquanto é, somente, a vigésima quinta EFPC de patrocínio público em termos populacionais.

A seguir são apresentados os resultados da pesquisa em relação à conformidade das EFPC pesquisadas em relação ao código de boas práticas de governança corporativa do IBGC.

4.3.2 Conformidade com as melhores práticas de governança corporativa

A Tabela 16 evidencia os resultados auferidos na presente pesquisa levando-se em consideração a aderência por parte das EFPC ao código de boas práticas de governança corporativa.

Na primeira coluna apresenta-se a ordem numérica dos itens verificados; a segunda coluna apresenta a descrição dos itens analisados; as colunas que se sucedem apresentam os resultados de conformidade ou não, referente a cada instituição analisada; por fim, a última coluna apresenta a totalização dos resultados.

Os elementos pesquisados foram extraídos do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC, 2004) e a verificação de sua conformidade ou não foi feita nos relatórios e instrumentos, das EFPC pesquisadas, descritos na coleta de dados. O referido código trata das práticas de governança, evidenciação e transparência e, não é de aplicação obrigatória, tratando-se de uma orientação às Entidades que desejam aderir às boas práticas de governança.

Tabela 16: COMPILAÇÃO DA CONFORMIDADE AO CÓDIGO DAS MELHORES PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

Informações		Entidades Pesquisadas												
n.	Código das Melhores Práticas de GC	PREVI	PETROS	POSTALIS	FUNCEF	CAPESEP	GEAP PREVIDÊNC	REFER	PREVIMINAS	FORLUZ	SABESP	FUSESC	CELOS	Total
1	Conselho Deliberativo	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	42
1.1	Forma de composição	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.2	Composição entre 5 e 9 membros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.3	Membros independentes internos e externos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.4	Mandato de 1 ano + 1 ano reeleição	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.5	Definições de competência	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.6	Definição de remuneração	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	6
1.7	Avaliação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Gestão	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	30
2.1	Definição da competência do diretor presidente	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	9
2.2	Forma de indicação	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2.3	Remuneração	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	9
2.4	Avaliação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Relatório Anual	6	5	5	4	0	0	0	0	3	6	6	6	41
3.1	Mensagem de abertura	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	8
3.2	Relatório de administração	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
3.3	Demonstrações financeiras	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	8
3.4	Parecer da auditoria independente	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6
3.5	Parecer do conselho fiscal	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6
3.6	Remuneração dos conselheiros e diretores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.7	Práticas adotadas de governança	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	5
3.8	Aprovação do RA pelo conselho de Adm.	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6
4	Diretoria Executiva	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	30
4.1	Definição de Competencia da diretoria	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11
4.2	Forma de indicacao ou eleição	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4.3	Remuneração	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	7
4.4	Avaliação da diretoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Auditoria independente	1	1	1	2	0	0	1	1	1	1	1	1	11
5.1	Parecer	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	10
5.2	Contratação, Remuneração, Retenção e Destituição	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
6	Conselho fiscal	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	26
6.1	Composição	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
6.2	Remuneração	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	5
6.3	Parecer	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	9
7	Conduta de conflito de interesses	3	6	2	4	0	0	5	5	5	0	4	0	34
7.1	Código de conduta	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	8
7.2	Deveres e obrigação	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	5
7.3	Vedações	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	6
7.4	Sanções	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3
7.5	Operações com partes relacionadas	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3
7.6	Conflito de interesses	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	6
7.7	Responsabilidade Social e Ambiental	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
7.8	Arbitragem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	21	25	17	23	10	8	15	19	19	16	23	18	214

Fonte: Elaborado pelo autor

Para verificação de conformidade em relação ao código das melhores práticas de governança (IBGC, 2004) separou-se os elementos em tópicos, como apresentado no próprio código. Assim, os tópicos pesquisados referem-se a: conselho deliberativo, gestão, relatório anual, diretoria executiva, auditoria independente, conselho fiscal e conduta de conflito de interesses.

Para composição e estruturação do conselho deliberativo destaca-se que todas as EFPC pesquisadas evidenciaram a forma de constituição, o número de membros e a definição de sua competência. Tal constatação pode ser explicada pelo fato da LC 108/01 determinar que o conselho deva ser composto por seis membros, que o Estatuto da EFPC especifique a forma de sua composição e sua competência. Já para os itens de evidência voluntária nenhum dos elementos foi evidenciado, exceto forma de remuneração dos membros do conselho deliberativo pela PREVI, FUNCEF, CAPESESP, PREVIMINAS, FUSES e CELOS. O elemento referente ao tempo de mandato estipulado pelo IBGC não poderia ser cumprido pelas EFPC, pois a legislação determina que os mandatos tenham duração de quatro anos.

Referente à gestão da EFPC o único elemento integralmente evidenciado foi a forma de indicação do diretor presidente ou diretor superintendente, como preferem algumas EFPC. Nenhuma EFPC evidenciou a forma de avaliação ou, sequer, se há avaliação ou não do presidente da entidade.

Com relação ao tópico referente à divulgação do Relatório Anual e verificação de seu conteúdo, infere-se que nenhuma EFPC atendeu por completo as orientações do código das melhores práticas de governança. Quatro organizações sequer apresentaram o relatório. São elas: FUNCEF, GEAP PREVIDÊNCIA, REFER E PREVIMINAS. Ressalta-se que REFER e PREVIMINAS exigem senha para ter acesso ao RA, entretanto, conforme especificado no capítulo de tratamento dos dados, para efeitos desta pesquisa os elementos foram considerados como não apresentados.

A diretoria executiva, como um importante órgão na estrutura de governança, também é referendada pelo código do IBGC. Todas as EFPC evidenciaram a forma de composição da diretoria. A exceção da CAPESESP, todas as EFPC especificaram a competência da diretoria.

Por outro lado, nenhuma entidade pesquisada evidenciou alguma forma de avaliação dos diretores.

Outra verificação realizada diz respeito à auditoria independente. Duas entidades não evidenciaram os pareceres da auditoria independente, quais sejam: CAPESESP E GEAP PREVIDÊNCIA. Essas duas Entidades não apresentaram nenhum demonstrativo contábil, em que pese, conforme descrito no tópico anterior, a divulgação em meio eletrônico de tais demonstrações e seus respectivos pareceres serem obrigatórios. Somente a FUNCEF evidenciou informações referentes à forma de remuneração da auditoria independente.

Seguindo a análise o tópico referente ao conselho fiscal apresenta três itens, sendo que único que apresenta conformidade com todas as EFPC trata da composição do conselho.

Por fim, a verificação da conformidade do tópico de conduta de conflito de interesse apresentou os seguintes resultados: nenhuma EFPC apresentou integralmente os itens referidos no código. CAPESESP, GEAP PREVIDÊNCIA e SABESP não apresentaram código de conduta ética. Também não há grande aderência aos elementos que visam reduzir as interferências que geram conflito de interesse.

Em que pese o código do IBGC tratar de responsabilidade social e ambiental no tópico referente à conduta de conflito de interesse, as três (PREVI, PETROS E FUNCEF) entidades que apresentaram evidenciação desse item o fizeram no Relatório Anual.

O código das melhores práticas de governança orienta para que as organizações passem a aderir ao sistema de arbitragem na solução dos conflitos jurídicos, entretanto, nenhuma das EFPC pesquisadas faz menção à aderência desta via de solução de litígios.

Na seqüência apresenta-se o nível de evidenciação de governança em conformidade com o código das melhores práticas de governança. O nível de evidenciação das informações sugeridas pelo IBGC é calculado dividindo-se o total dos itens divulgados pela EFPC pelo total de itens constantes na Tabela 16.

Para exemplo do cálculo tem-se a seguir: a PETROS apresenta um total de 25 itens, sendo que 36 é o número máximo de itens que ela poderia ter apresentado.

Desta forma, exemplifica-se o cálculo do nível de conformidade a seguir:

$$\text{PETROS} = 25/36 = 69\%$$

Os resultados quanto ao nível de conformidade, são demonstrados a seguir na Tabela 17.

TABELA 17: NÍVEL DE CONFORMIDADE COM O CÓDIGO DAS MELHORES PRÁTICAS DE GOVERNANÇA
Conformidade ao Código das Melhores Práticas de GC

n.	Entidades Analisadas	Quantidade de Itens Evidenciados	Percentual de Conformidade
1	PREVI	21	58%
2	PETROS	25	69%
3	POSTALIS	17	47%
4	FUNCEF	23	64%
5	CAPESESP	10	28%
6	GEAP	8	22%
7	REFER	15	42%
8	PREVIMINAS	19	53%
9	FORLUZ	19	53%
10	SABESPREV	16	44%
11	FUSESC	23	64%
12	CELOS	18	50%
	Total Geral	214	50%
	Média	18,5	52%
	Desvio Padrão	5,11	14%

Fonte: Elaborado pelo autor

Da análise do nível de conformidade com o código das melhores práticas de governança, observa-se, na quarta coluna da tabela 17, que nenhuma empresa divulgou ou se adequou 100% às normas. Observa-se que se forem somados todos os elementos evidenciados, obtém-se um total de 214 elementos. Este total corresponde a 50% dos elementos apresentados.

Dentre as EFPC investigadas a PETROS emerge como a organização que se destaca em termos gerais de evidenciação e conformidade com as boas práticas de governança, ao apresentarem 69% dos elementos.

No extremo oposto, dentre as EFPC investigadas a GEAP PREVIDÊNCIA se apresenta como a organização que menos elementos apresentaram - 22%. Conforme se verifica na terceira coluna da Tabela 17 a GEAP PREVIDÊNCIA apresentaram somente 8 elementos.

A média foi de 18,5 itens evidenciados pelas EFPC pesquisadas, enquanto que o desvio padrão foi de 5,11. O desvio padrão apresentado se explica pelo fato de somente duas EFPC apresentarem menos de 15 itens e o número máximo de itens apresentados foi de 25, apresentado por uma única instituição.

A seguir apresenta-se o *ranking*, em ordem decrescente, das EFPC que mais evidenciam elementos constantes do código das melhores práticas de governança.

TABELA 18: RANKING DE CONFORMIDADE COM O CODIGO DO IBGC

Ranking de conformidade			
n.	Posição no Ranking Nacional	EFPC	Percentual de Conformidade
1	2	PETROS	69%
2	4	FUNCEF	64%
3	25	FUSESC	64%
4	1	PREVI	58%
5	8	PREVIMINAS	53%
6	9	FORLUZ	53%
7	27	CELOS	50%
8	3	POSTALIS	47%
9	10	SABESPREV	44%
10	7	REFER	42%
11	5	CAPESESP	28%
12	6	GEAP	22%

Fonte: Elaborado pelo autor

Na primeira coluna apresenta-se o *ranking* de acordo com o nível de conformidade com o código das melhores práticas de governança; na segunda coluna o ranking nacional pelo critério da população total; na terceira coluna as EFPC analisadas e, na quarta coluna o percentual do nível de conformidade.

Destaque positivo para a FUSESC que é a vigésima quinta no ranking nacional em relação à população total e, apresenta-se como a terceira em nível de conformidade. Destaque negativo à GEAP PREVIDÊNCIA que é a sexta maior em termos populacionais e a última colocada, dentre as EFPC pesquisadas, em relação ao nível de conformidade.

No próximo tópico apresenta-se uma análise comparativa entre a conformidade da legislação sobre governança e a aderência às boas práticas de governança por parte das EFPC.

4.3.3 Análise comparativa

Na análise comparativa busca-se confrontar os resultados obtidos em relação à análise de conformidade da legislação de governança, com a análise de conformidade em relação ao código das melhores práticas de governança corporativa (IBGC, 2004).

A tabela 19 apresenta um comparativo por EFPC em relação ao nível de conformidade para com a legislação e par com as boas práticas de governança.

TABELA 19: COMPARATIVO DO PERCENTUAL DE CONFORMIDADE

Quadro comparativo entre o percentual de conformidade à legislação e ao código das melhores práticas de GC		
Entidades Analisadas	Percentual de Conformidade Informações Obrigatórias	Percentual de Conformidade Cód. Melhores Práticas de GC
PREVI	96%	58%
PETROS	93%	69%
POSTALIS	78%	47%
FUNCEF	96%	64%
CAPESESP	33%	28%
GEAP	37%	22%
REFER	74%	42%
PREVIMINAS	81%	53%
FORLUZ	81%	53%
SABESPREV	85%	44%
FUSESC	93%	64%
CELOS	70%	50%
Total Geral	77%	50%
Média	81%	52%
Desvio Padrão	21%	14%

Fonte: Elaborado pelo autor

A Tabela 19 mostra que o nível de conformidade com as normas de governança é muito superior ao nível de conformidade com o código das melhores práticas de governança corporativa (IBGC, 2004). A média de conformidade com os normativos de governança, transparência e *accountability* são de 81% aderência, enquanto que a média de conformidade em relação ao código do IBGC (2004) é de 52%.

O desvio padrão da segunda coluna da tabela 19 é maior que o da terceira coluna, o que indica que há uma dispersão maior em entre as EFPC para o nível de conformidade em relação à legislação do que em relação ao código de boas práticas de governança. Entretanto o que se verifica é que a EFPC com maior nível de evidenciação em relação às normas chegaram a quase 100% de evidenciação, enquanto que a EFPC com maior nível de evidenciação em relação ao código das melhores práticas de governança foi de 69%.

Era de se esperar tal resultado, uma vez que a obrigatoriedade de divulgação e transparência das informações em aderência aos princípios, regras e práticas de governança instituída pela Resolução CGPC n°13, é medida que se impõe.

Finalizando a análise comparativa, verifica-se se há relação entre o nível de conformidade em relação às normas de governança e o nível de conformidade em relação ao código das melhores práticas de governança (IBGC, 2004). Para tanto se apresenta o gráfico 6.

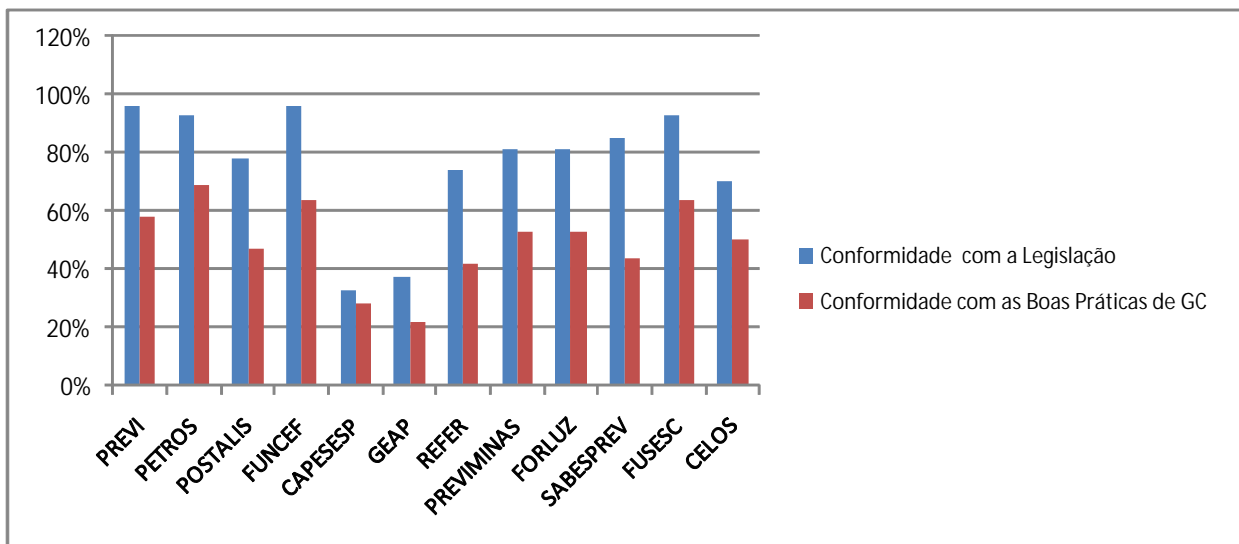


GRÁFICO 6: COMPARATIVO ENTRE OS NÍVEIS DE CONFORMIDADE
 Fonte: Elaborado pelo autor

O percentual de conformidade com o código das melhores práticas de governança (IBGC, 2004) é menor que o percentual de conformidade em relação à legislação de governança. Um dos fatores que podem explicar essa diferença é pelo fato do código de boas práticas de governança não ser de aplicabilidade obrigatória e, além disso, a quantidade de elementos que se tem que aplicar na EFPC para alcançar maior nível de conformidade em relação às melhores práticas de governança é maior do que a exigida pela legislação.

Da análise do Gráfico 6 pode-se dizer que há uma relação positiva entre o percentual de conformidade em relação às normas e em relação às boas práticas de governança, ou seja, quanto maior for a conformidade com a lei, maior é a conformidade com as melhores práticas de governança, ou vice versa, entretanto, tal relação não é tão evidente na PREVI e na SABESPREV.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

As EFPC são constituídas sobre a forma de Sociedades Civas ou Fundações, sem fins lucrativos, acessíveis exclusivamente a grupos específicos pertencentes a uma empresa ou grupo de empresas ou, ainda, a associações, entidades de classe ou sindicatos, com o objetivo principal de instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciários. As EFPC possuem bilhões de reais em patrimônio e investimentos em diversas áreas e, além disso, possuem milhares de pessoas vinculadas a elas e que delas dependem ou dependerão, um dia, para manter sua subsistência e de suas famílias, portanto, a importância desta pesquisa torna-se evidente.

Existem atualmente no Brasil diversas normatizações que disciplinam as EFPC, especialmente, no que diz respeito a esta pesquisa, às questões pertinentes à transparência e divulgação de informações, prestação de contas e, mais especificamente, com a publicação da Resolução CGPC nº 13/04, governança corporativa.

Neste contexto, este trabalho objetivou identificar o cumprimento da legislação de governança corporativa por parte das EFPC. Além deste, que foi o objetivo geral desta pesquisa, objetivou-se, ainda: descrever as peculiaridades inerentes as Entidades Fechadas de Previdência Complementar; identificar os processos de Governança adotados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar; apresentar um conjunto de elementos apropriados à Governança baseado na legislação e nas práticas adotadas pelo IBGC; comparar as ações de Governança praticadas pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar com a literatura, normatização e orientações dos órgãos reguladores e orientadores.

É importante, também, retomar a pergunta de pesquisa proposta para este trabalho: como está sendo atendida a legislação de Governança Corporativa nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar?

Tendo apresentado novamente os objetivos geral e específicos e a pergunta de pesquisa, torna-se relevante estabelecer uma avaliação acerca dos mesmos, tarefa que é realizada a seguir.

Desta forma, ao retomar ao primeiro objetivo específico, qual seja, “descrever as peculiaridades inerentes as Entidades Fechadas de Previdência Complementar”, tem-se que este foi descrito no segundo capítulo. Naquele capítulo foi apresentado um breve histórico sobre a previdência complementar e sobre social. Além disso, foi apresentado o sistema previdenciário brasileiro, que se divide em regime geral de previdência social e regime complementar. Em relação ao regime complementar foram apresentados os sistemas de previdência aberta e o sistema de previdência fechada, atribuindo maior ênfase ao segundo. Foram feitas considerações específicas sobre as Entidades Fechadas de Previdência Complementar, seus objetivos, modalidades e tipos de planos e os benefícios por elas oferecidos.

O segundo e o terceiro objetivos, que consistiam em “identificar os processos de Governança adotados pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar” e “apresentar um conjunto de elementos apropriados à Governança baseado na legislação e nas práticas adotadas pelo IBGC” foram abordados, também no segundo capítulo nos tópicos referentes à revisão dos conceitos de governança, governança nas EFPC e transparência e evidenciação nas EFPC.

Por fim, o quarto objetivo, o de “comparar as ações de Governança praticadas pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar com a literatura, normatização e orientações dos órgãos reguladores e orientadores” foi descrito no quinto capítulo, no qual se apresentam os resultados de conformidade de governança em atenção às normas e em atenção ao código das melhores práticas de governança corporativa (IBGC, 2004).

Constatou-se que nenhuma das EFPC pesquisadas atingiu 100% de conformidade em relação à legislação sobre governança, mas duas entidades apresentaram índices de 96% de conformidade e a média das 12 EFPC analisadas foi de 81%. Mesmo rendimento não teve em relação à conformidade ao código das melhores práticas de governança corporativa (IBGC, 2004). O melhor índice apresentado foi de 69% e a média de conformidade foi de 50%, o que demonstra que os gestores destas organizações ainda têm um longo caminho a percorrer para chegar a um nível de excelência em relação às melhores práticas de governança.

Nas comparações realizadas verificou-se que nem sempre as maiores EFPC são as que mais aderem às práticas de governança, bem como, pode-se dizer que há uma relação positiva entre a conformidade em relação às normas e ao código do IBGC.

As EFPC devem ampliar e universalizar as suas informações, em prol da transparência informacional, da disponibilização de dados, da prestação de contas, enfim, da busca incessante pelas boas práticas de governança corporativa.

Conclui-se, então, que este estudo cumpre com o objetivo estabelecido, uma vez que se identificou o cumprimento da legislação sobre governança corporativa por parte das EFPC.

Recomenda-se para futuras pesquisas: (i) ampliar o número de EFPC analisadas para traçar um perfil completo de governança corporativa dessas entidades; (ii) realizar estudos com outras fontes de dados, por exemplo, entrevistas com os participantes e assistidos; (iii) replicar a análise nas EFPC de patrocínio privado; (iv) replicar a análise nas Entidades Abertas de Previdência Complementar.

REFERÊNCIAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. **Dicionário de termos técnicos da previdência complementar fechada**. São Paulo: ABRAPP, 2005.

ALVARES, Elismar; GIACOMETTI, Celso; GUSSO, Eduardo. **Governança Corporativa: um modelo brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ANAPP – Associação Nacional de Previdência Privada. Disponível em www.anapp.com.br.

ANDRADE, Adriana. ROSSETI, José Paschoal. **Governança corporativa – fundamentos, desenvolvimento e tendências**. São Paulo: Ed. Atlas, 2004.

ANDRADE, M. M. de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

BAIMA, Francisco de R. **Medidas de avaliação de desempenho de investimentos das EFPC's**. Recife: Anais do IX Congresso Brasileiro de Fundos de Pensão, 1988.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. ampliada. São Paulo: MAKRON, 2000

BARROS, Lucas Ayres Barreiras de Campos. PUNSUVO, Fábio Riberi. KAYO, Eduardo Kazuo. **O ativismo dos fundos de pensão e a qualidade da governança corporativa**. Vol. 18. São Paulo: R. Cont. Fin. USP, 2007.

BEUREN, Ilse Maria; RAUPP, Fabiano. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BOTOSAN, C. A. **Disclosure level and the cost of equity capital**. The Accounting Review, 72 (3), p. 323-349, 1997.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>.

_____. Decreto nº 4.678, de 24 de abril de 2003. **Dispõe sobre as atribuições e composição do Conselho de Gestão de Previdência Complementar – CGPC**. Brasília: Presidência da República, 2003.

_____. Decreto-Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. **Dispõe sobre a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) para os funcionários das empresas ferroviárias**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.

_____. Lei Complementar 108 de 29 de maio de 2001. **Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências**.

_____. Lei Complementar 109 de 29 de maio de 2001. **Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.**

_____. MPAS. **Novas fronteiras de investimentos das entidades fechadas de previdência privada.** Brasília: MPAS, Secretaria de Previdência Complementar, 2000.

BUSHMAN, R.; PIOTROSKI, J.; SMITH A. **What determines corporate transparency?** Working paper, University of Chicago, 2001.

CARDOSO, Ricardo Lopes. **Gerenciamento da Informação Contábil: Evidências Entre Governança Corporativa, Liquidez e Acumulações Discricionárias.** In: EnANPAD, 2006, Salvador, 2006.

CARVALHO, Alex. **Aprendendo Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 2006.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário.** São Paulo: LTr, 2004.

CGPC - Conselho de Gestão da Previdência Complementar. **Dispõe sobre as normas gerais que regulam os procedimentos contábeis das entidades fechadas de previdência complementar.** Resolução n. 05, de 30 de janeiro de 2002. Conselho de Gestão da Previdência Complementar. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>. Acesso em: 20 jan. 2009.

Conselho de Gestão de Previdência Complementar. Resolução CGPC nº 05, de 30 de janeiro de 2002. **Dispõe sobre as normas gerais que regulam os procedimentos contábeis das entidades fechadas de previdência complementar.**

_____. Resolução CGPC nº 23, de 6 de dezembro de 2006. **Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar na divulgação de informações aos participantes e assistidos dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram, e dá outras providências.**

_____. Resolução nº 13 de 01 de Outubro de 2004. **Estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar – EFPC.**

CFC - Conselho Federal de Contabilidade. **Aprova a normatização das características da informação contábil.** Resolução n. 785, de 28 de julho de 1995. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, p. 101-104.

_____. Aprova o apêndice à Resolução sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade dispostos na Resolução nº 750, de 29-12-93. Resolução n. 774, de 16 de dezembro de 1994. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, p. 35-60.

_____. **Dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade.** Resolução n. 750, de 29 de dezembro de 1993. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, p. 29-34.

CVM – Comissão de Valores Mobiliários. **Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa.** São Paulo: CVM, jun. 2002.

DEBIASI, Cristiano Minuzzi. **O mercado de previdência privada no Brasil: análise das melhores alternativas de investimento previdenciário**. Vol. 6. Florianópolis, Revista da Ciência da Administração, 2004.

DENIS, D. K.; MACCONNEL, J. J. **International Corporate Governance**. Journal of Financial and Quantitative Analysis, v.30, n.1, p. 1-36, 2003.

DIAS, Renato Feliciano; CABRAL, Ligia Maria Martins. **História da Eletros**. Rio de Janeiro: Centro de Memória da Eletricidade no Brasil, 1997.

GARCIA, Maria Del Carmem Alvarez. **Seguridade Social no Brasil**. Secretaria Geral da Conferência Interamericana de Seguridade Social, 1995.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1988.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IASB – **Normas internacionais de contabilidade**. Traduzido e editado pelo IBRACON. 2001.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. São Paulo: IBGC. Maio. 2004.

IUDÍCIBUS, S. de; MARION, J. C. **Introdução à teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2002.

JENSEN, Michael C.; MECKLING, William H. **Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure**. Journal of Financial Economics. Outubro/76, v.3, n°4, p. 305-360.

LA PORTA, Rafael; SHLEIFER, Andrei. LOPEZ DE SILANES, Florêncio; VISHNY, Robert. **Investor Protection and Corporate governance**. Journal of Financial Economics, v.58, p.3-27, October, 2000.

LAKATOS, Eva Maia; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 2. Ed. rev.ampliada. São Paulo: Atlas, 1996.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed., São Paulo: Atlas, 1991.

LEITE, Celso Barroso; VELLOSO, Luiz Paranhos. **Previdência Social**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1963.

LODI, João Bosco. **Governança corporativa: o governo da empresa e o conselho de administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

MARTINEZ, Wladimir N. **Primeiras Lições de Previdência**. São Paulo: Ltr, 1996.

_____, Wladimir Novaes. **Comentários à Lei básica da previdência complementar**. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Gilberto de Andrade; SILVA, Fabiana Lopes da; CHAN, Betty Lílian. **Fundamentos da Previdência Complementar - Da Atuária À Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2007.

MPAS - Ministério da Previdência e Assistência Social. **Coleção previdência social, série traduções: A economia política da reforma da previdência**. 2001.

_____. Reunião especializada: técnicas atuárias e gestão financeira. Vol. 10. 2001.

_____. Histórico da previdência. Disponível em: < <http://www.mpas.gov.br> > Acesso em: 26 out. 2008.

_____. Previdência complementar. Disponível em: < <http://www.mpas.gov.br> > Acesso em: 26 out. 2008.

MOREIRA, Aroldo; LUSTOSA, Paulo Rodrigues. **A previdência supletiva e o fundo de pensão empresarial**. São Paulo: Ltr, 1977.

NISHI, Lisandro Fin. Adesão aos níveis de governança corporativa da BOVESPA: um estudo de evento. Florianópolis: UFSC, 2003. Dissertação de mestrado em Economia.

NOBRE, Waldir de J. **As entidades fechadas de previdência privada: um estudo sobre a divulgação de informações contábeis**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001.

OECD – Organization for Economic Co-operation and Development. Quinze princípios para regulação dos sistemas de previdência privada fechada. 2001. Tradução do MPAS. Disponível em: [HTTP://www.oecd.org/dataoecd/50/15/1815625.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/50/15/1815625.pdf). Acesso: 26 out. 2008.

OLIVEIRA, Fátima Bayma; RIBEIRO DE JESUS, Roberto Martins. **A formação de mecanismos de governança corporativa por investidores institucionais: o caso PREVI**. Curitiba: XXVIII EnANPAD, 2004.

_____. Relatório oficial sobre governança corporativa na América Latina. Tradução de Pinheiro Neto Advogados, 2003.

PENA, Ricardo. Previdência Complementar no Brasil: história, evolução e desafios. Artigo publicado na Revista FUNDOS DE PENSÃO, da ABRAP, Ano XXVII, Número 340, de maio/2008, p. 13-15.

PEREIRA JUNIOR, Aécio. **Evolução histórica da previdência social e os direitos fundamentais**. 2004. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6881&p=3>.

PEREIRA, Francisco; MIRANDA, Rogério B.; Silva, Marly M. G. **Os fundos de pensão como geradores de poupança interna**. Rio de Janeiro: IPEA, Maio/1997, Texto para Discussão n° 480.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **A demografia dos fundos de pensão**. Brasília: Ministério da Previdência Social. Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2007.

PULINO, Daniel. **A Aposentadoria por Invalidez no Direito Positivo Brasileiro**. São Paulo: LTR, 2001.

RAUEN, F. J. **Roteiros de investigação científica**. Tubarão: UNISUL, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. E. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUSSOMANO, Mozart Vítor. **Curso de Previdência Social**. Rio de Janeiro: Forense; Pelotas: Universidade Federal de Pelotas, 1979.

SANTOS, Jerônimo Jesus dos. **Previdência Privada - Lei da Previdência Complementar Comentada**. Rio de Janeiro: Jurídica do Rio de Janeiro, 2008.

_____. Consolida e baixa instruções complementares a dispositivos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar, no que se refere à divulgação de informações aos participantes e assistidos de planos de benefícios, e dá outras providências. Instrução Normativa n. 07, de 10 de agosto de 2005. Ministério da Previdência Social, Secretaria de Previdência Complementar, Brasília, p. 243-248. (Coletânea de Normas dos Fundos de Pensão).

_____. Guia do Participante: acompanhe mais de perto seu fundo de pensão. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social MPAS, out. 2005.

_____. Informe Estatístico Dez - 2008. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social MPAS, dez. 2008.

SHLEIFER, Andrei. VISHNY, Robert. **A Survey of Corporate Governance**. Journal of Finance, v.52, n.2, p.737-783, 1997.

SILVA, E.; MENEZES, E. **Metodologia da pesquisa e elaboração da dissertação**. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2001.

SOUZA JUNIOR, G. de A. **A nova fase das entidades fechadas de previdência complementar no Brasil: tendências e aspectos contábeis**. Florianópolis, 2002, 135 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.

SOUZA, Silney de. **Seguros - Contabilidade, Atuária e Auditoria**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VASQUEZ, Joel Gregório Perozo. **Acessibilidade dos websites e transparência informacional na perspectiva da governança corporativa dos fundos de pensão**. Florianópolis: UFSC, 2008.

WELKER, M. **Disclosure Policy, Information Aymmetry, and Liquidity in Equity Markets**. Contemporary Accounting Research, 11 (spring), p. 800-827, 1995.

YAMAMOTO, Nilton Akira. **Auditoria interna em entidades fechadas de previdência complementar.** São Paulo: FEA/USP, 2003.

ZORZI, A. **Explorando interfaces entre as ferramentas BSC e metodologia MCDA-C: construção de um modelo de gestão para o setor de contabilidade de uma entidade fechada de previdência complementar.** Florianópolis, 2007, 184 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.